

kamel.c.sfar@gmail.com



کمال صفر

مرحباً

الاتفاقية المشتركة

القطاعية للبناء المعدني

محنة (2022)

جميع الحقوق محفوظة (2022)

Sfarconsulting.tn

الفهرس
الإتفاقية المشتركة القطاعية للبناء المعدني (بناء)

الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	الفهرس	
6-5	التنقيحات	
7	قرار المصادقة	
8	العرض	
10 - 9	ميدان التطبيق المهني والترابي	1
10	المدة المراجعة والتراجع	2
11 - 10	التفسير	3
12 - 11	الحق النقابي وحرية الرأي	4
12	قبول النواب النقابيين	5
13 - 12	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
13	الإنتداب	7
13	تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة	7 مكرر
13	مقاييس الإنتاج	8
14	مدة التحربة	9
14	تشغيل النساء و الأطفال	10
14	حماية العملة أثناء مباشرة العمل	11
15	بطاقة الخلاص	12
16 - 15	اسناد الأعداد، التقدم والترقية	13
16	إستعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم	14
17	أجل الإعلام بإنهاء العمل	15
17	الفصل عن العمل بموجب حذف مركز عمل أو بموجب تنقيص في عدد العملة	16
18 - 17	مكافأة نهاية الخدمة	17
18	القطع التعسفي لعقد الشغل	17 مكرر
18	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	18
19	الإستقالة	19
19	شهادة الشغل	20
19	تغيير مكان الإقامة و النقلة	21
19	التغيب	22
20	مدة العمل	23
20	العمل بالليل	24
20	أجر العمل بالليل	25
20	الساعات الزائدة	26
20	الراحة الأسبوعية	27
21	أيام العطل	28
21	الرخص الخاصة الأجر	29
21	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	30
22	رخص الولادة	31
22	الرخص الإستثنائية	32
22	رخص المرض	33
22	الرخص لتأدية واجبات عسكرية	34

23	الرخص بدون مرتب	35
25 - 24 - 23	التأديب	36
25	مشمولات نظر مجلس التأديب	37
25	اللجنة الإستشارية للمؤسسة	38
26 - 25	التدريب والتكوين والإتقان المهني	42
26	تعليم الكبار	42 مكرر
26	أزياء الشغل والوقاية	43
27	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	44
27	حفظ الصحة والسلامة	45
28	نظام الحيطه الإجتماعية	46
28	نظام التقاعد	47
28	منحة الإنتاج مكافأة آخر السنة	48
28	ظروف العمل: التقلبات الجوية	49
28	منحة النقل	50
29	منحة القفة ومنحة التنقل ومنح مختلفة (القفة، التنقل، العمل في الماء، العمل في الإرتفاع، الحضور، السكن	51
30	امتيازات مختلفة (التوسخ، منحة الحليب)	52
30	منحة الوفاة	53
30	المنح المدرسية	53 مكرر
31 - 30	الرخص التعويضية	54
	ألغى	55
31	أحكام تطبيقية	56
31	نظام الأقدمية (التطور الأفقي)	57
31	تاريخ التطبيق	58
من 32 إلى 42	الترتيب المهني لأعوان التنفيذ	
من 43 إلى 45	الترتيب المهني الأعوان الإداريين والفنيين	
من 46 إلى 51	جدول الترتيب المهني	
52	ملحق : صيغة تطبيق منحة الإنتاج ومنحة آخر السنة	
من 53 إلى 57	الأجور (2022-2023-2024)	

الاتفاقية المشتركة القطاعية المشتركة للبناءات المعدنية (البناء)

المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 29 أوت 1974

الملاحق من 1983 الى 2022

الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 28 أفريل 1983	الفصلان 8-50 -إضافة الى الفصل 51 فقرة "و" منحة السكن	مقاييس الانتاج - تكاليف التنقل
ملحق 2	قرار مؤرخ في 29 مارس 1989		أجور
ملحق 3	قرار مؤرخ في 13 أكتوبر 1990	الفصول 28-45-51 (الفقرة "و")	أيام الاعياد - حفظ الصحة والسلامة -منحة السكن
ملحق 4	قرار مؤرخ في 2 أوت 1993	الفصول 1-4-8-9-11-13- 14-15-21-28-30-32-36- 42-43-45-50 -إضافة مراكز عمل جديدة للمصنفين 6 و 7 من الملحق عدد 1 و الاصناف 5-7-13- 15 من الملحق عدد 2	ميدان التطبيق المعني والتراي - الحق النقابي وحرية الرأي- مقاييس الانتاج - مدة التجربة - حماية العملة أثناء مباشرة العمل-اسناد الاعداد، التقدم، الترقية - استعمال العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم - أجل الاعلام بإنهاء العمل - تغيير مكان الإقامة أو النقلة - أيام العطل - الرخص لأسباب عائلية - الرخص الاستثنائية - التأديب- التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية - أزياء العمل والوقاية - حفظ الصحة والسلامة - منحة النقل
ملحق 5	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصول 1-5-6-8-15-16- 17-33-50	ميدان التطبيق المهني والتراي - قبول النواب النقابيين - تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة - مقاييس الانتاج - أجل الاعلام بإنهاء العمل - فصل العامل بموجب حذف مركز العمل أو بموجب ضغط في عدد العملة - مكافأة نهاية الخدمة- رخص المرض - منحة النقل
ملحق 6	قرار مؤرخ في 14 جويلية 1999	الفصول 10 - 11 - 12-16- 33-42-50 إضافة الفصل 17 مكرر (القطع التعسفي لعقد الشغل)	تشغيل النساء والاطفال (تنقيح الفقرة الأخيرة) - حماية العملة أثناء مباشرة العمل (تنقيح الفقرة الاولى) - بطاقات الخلاص - فصل العامل بموجب حذف مركز العمل او بموجب تنقيص في عدد العملة (إضافة فقرة بآخر الفصل) -رخص المرض (تنقيح الفقرة الأخيرة) -التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية (إضافة فقرة بآخر الفصل) - منحة النقل
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 4-13-23-26-28 - 42-43-50	الحق النقابي وحرية الرأي -اسناد الاعداد، التقدم، الترقية - مدة العمل - الساعات الزائدة - أيام العطل -) -التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية (إضافة فقرة للفقرة 3) -منحة النقل
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 7-17-17-مكرر- 29 - 30-36-43-47-50 - 51 - 52 - 53 إضافة الفصلان 7 مكرر (تشغيل الاشخاص حاملي الاعاقة) والفصل 42 مكرر (تعليم الكبار)	الانتداب (فقرة 2) - القطع التعسفي لعقد الشغل (إضافة فقرة بعد الفقرة 1) - الرخص الخالصة الاجر (تنقيح الفقرة الاولى) - الرخص الخاصة لأسباب عائلية (إضافة الحج) - التأديب (تنقيح الفقرة 3) - أزياء العمل والوقاية (تنقيح الفقرة الاولى) -نظام التقاعد - منحة النقل - منحة القفة والتنقل والمنح المختلفة (تنقيح الفقرة المتعلقة بمنحة القفة) - امتيازات مختلفة - منحة الوفاة

ملحق 9	قرار مؤرخ في 12 ماي 2009	الفصول 1-4-13-50 - 51-53 اضافة الفصل 53 مكرر (المنح المدرسية)	ميدان التطبيق المهني والتراخي (اضافة فقرة بعد الفقرة 4) - الحق النقابي وحرية الرأي (اضافة فقرة بعد الفقرة 1 وتنقيح الفقرة 6) - اسناد الاعداد، التقدم، الترقية (تنقح الفقرة 1 نقطة "ب" - منحة النقل - منحة القفة والتنقل والمنح المختلفة
ملحق 10	قرار مؤرخ في 1 نوفمبر 2011	الفصول 53-51-50	منحة النقل - منحة القفة ومنحة التنقل والمنح المختلفة -منحة الوفاة - جداول الاجور
ملحق 11	قرار مؤرخ في 25 مارس 2013	الفصل 50	منحة النقل - جداول الاجور
ملحق 12	قرار مؤرخ في 5 ديسمبر 2014	الفصل 50	منحة النقل - جداول الاجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 14 جوان 2016	الفصلان 50 - 51	منحة النقل - منحة القفة ومنحة التنقل والمنح المختلفة - جداول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 11 أوت 2017	الفصلان 50 - 51	منحة النقل - منحة القفة ومنحة التنقل والمنح المختلفة - جداول الاجور
ملحق 15	قرار مؤرخ في 3 ديسمبر 2018	الفصلان 50 - 51	منحة النقل - منحة القفة ومنحة التنقل والمنح المختلفة - جداول الاجور
ملحق 16	قرار مؤرخ في 29 أفريل 2022	الفصلان 50 - 51	منحة النقل - منحة الحضور ومنحة السكن - جداول الاجور

وزارة الشؤون الاجتماعية
الاتفاقيات المشتركة
قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 اوت 1974 يتعلق بالمصادقة على

الاتفاقية المشتركة القومية للبناءات المعدنية (البناء).

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 والمتعلق بإصدار مجلة الشغل، وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده، وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية. وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليه بالفصل 50 من محلة الشغل،

قرر ما يلي:

الفصل 1 - وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للبناءات المعدنية، الملحقة بهذا القرار
الفصل 2 - احكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجويا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول، في كامل تراب الجمهورية.
اسمل 3- لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الاول اعلاه، ان تكون سببا في الغاء او الحد من المنافع المكتسبة من طرف الاجراء قبل دخولها حيز التطبيق.
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعض شروط الاتفاقية المشار اليها اعلاه، الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هذه الشروط الاخيرة اقل نفعا من الأولى.

تونس في 29 اوت 1974

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

الاتفاقية المشتركة القطاعية للبناء المعدني (1)

إن الممضين أسفله:

الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
النقابة القومية لصناعة البناء المعدني بتونس
- الجامعة التونسية للمعادن

من جهة،
الاتحاد العام التونسي للشغل الجامعة العامة لعملة البناء
من جهة أخرى،

بعد التعرض إلى ما يلي:

- إن العلاقات بين المستأجرين وكافة العاملين بقطاع البناء والاشغال العمومية ومواد البناء كانت تخضع: لقوانين جزئية واتفاقيات جماعية محدودة التطبيق ترابيا ولمجلة الشغل الصادرة بمقتضى القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966.
- وبناء على الأمر المؤرخ في 4 اوت 1936 وخاصة الفصلين 6 و 7 منه وقع فعلا ابرام 4 اتفاقيات جماعية الثلاثة الاولى منها بتاريخ 1936/7/28 - 1936/10/19 و 1938/6/24 بالنسبة للمراقبة المدنية السابقة ببزرت والرابعة بتاريخ 1/3/1939 بالنسبة للمراقبة المدنية السابقة بتونس وصارت هذه الاتفاقيات نافذة المفعول بمقتضى قرارات صادرة عن مدير الشؤون الاقتصادية آنذاك.
- وان الأمر المؤرخ في 5 نوفمبر 1949 المتعلق بالاتفاقيات الجماعية للشغل يقضي حس، فصله الاول الغاء الأمر المؤرخ في 4 أوت 1936.
- وان القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل أبقى بمقتضى فصله الثاني الاتفاقيات المذكورة نافذة المفعول بولايتي بنزرت وتونس.
- وان بقية تراب الجمهورية الذي لا تشمل هذه الاتفاقيات بقي اذن خاضعا لترتيب مجلة الشغل.
- وانه لوضع حد لهذا التشتت في الانظمة التشريعية من جهة الى اخرى، واعتبار للتطور الاقتصادي والاجتماعي للبلاد، اجتمعت ولجنة مختلطة متناصفة بمقر وزارة الشؤون الاجتماعية شارع باب بنات تونس.
- وانه بناء على احكام الأمر المؤرخ في 4 اوت 1936 والفصل الثاني من القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 والفصل 31 والفصول الموالية من مجلة الشغل وخاصة الفصل 37 منها قرر الطرفان باتفاق بينهما إلغاء الاتفاقيات الجماعية الموجودة وتعويضها باتفاقية جماعية وحيدة تشمل كامل تراب الجمهورية.

(1) الفصل الأول من قرار المصادقة على الملحق التعديلي عدد 8 بتاريخ 17 جانفي 2006 يتعلق بتغيير التسمية.

الفصل 1 (جديد)-ميدان التطبيق المهني والترابي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5 وعدد 9)

1-إن الاتفاقية الحالية تحدد العلاقات بين المستأجرين والشغالين العاملين بصفة مستمرة بقطاع البناء المعدني (عمال -مستخدمون -أعوان تسيير إدارات إدارية وفنية) بكامل تراب الجمهورية التونسية.

الشغالون القارون هم الذين يقع انتدابهم لمدة غير محدودة والذين لا يقع استخدامهم للقيام بالأشغال المؤقتة أو الطارئة.

2-يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

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 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 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 بالاتفاق 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 الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر للعامل.

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 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 للعمال 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 الرابعة من هذا الفصل.

5- يتمتع الأجراء المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة محددة بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقات خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخالصة كما يخضعون لنفس الترتيب التأديبية.

6 — كما يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحلا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

7 — يتمتع العملة المنتدبون لمدة معينة بأولوية القبول في إطار العملة القارين إن دعت الحاجة لذلك وعند توفر الشروط المضبوطة بهذه الاتفاقية والمتعلقة بالانتداب. وفي صورة القبول تعتبر المدة المقضاة في العمل الوقي ضمن الأقدمية.

الفصل 2- المدة، المراجعة، النقض :

أبرمت هذه الإتفاقية لمدة غير معينة .

النقض أو طلب المراجعة لكامل هذه الاتفاقية أو لجزء منها من طرف أحد الاطراف المتعاقدة لا يتيسر الا بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات كاملة بداية من تاريخ ابتداء العمل بها. وبعد انتهاء المدة الكاملة للثلاث سنوات لا يمكن النقض أو المطالبة بمراجعة هذه الاتفاقية الا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في النقض أو المطالب بالمراجعة الكاملة او الجزئية ان يعلم الطرف الآخر المتعاقدين بقراره بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالبلوغ.

ويجب ان يتصل المتعاقد الاخر بهذه الرسالة قبل غرة أكتوبر اي ثلاثة أشهر قبل نهاية السنة المدنية الجارية ويجب ان يشرع في المناقشات في غضون الثلاثين يوما الموالية بتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب على الطرف القائم بالنقض أو بالمراجعة الكلية أو الجزئية ان يشفع رسالة الاعلام بمشروع نص لتعويض الفصول المطالب بمراجعتها.

وفي صورة عدم التوصل لإنهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ الشروع في المفاهمات يمكن للأطراف المعنية ان تقرر بالاتفاق بينهما ان تبقى الاتفاقية نافذة المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وان لم يحصل اتفاق بعد انقضاء الأجلين السابقين للطرفين الالتجاء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وما دام التحكيم لم يصدر فان الاتفاقية الجماعية تبقى نافذة المفعول.

الفصل 3 -التفسير

ان الخلافات التي يمكن ان تحدث بمناسبة تفسير

الاتفاقية يقع عرضها على لجنة متناصفة تتألف من ستة أعضاء من بينهم:

2 -يقع تعيينهما من طرف نقابة الشغالين المعنيين.

2 -يقع تعيينهما من طرف المستأجر.

- 1 -يقع تعيينه من طرف المنظمة الشغيلة المركزية.
- 1 -يقع تعيينه من طرف منظمة الاعراف المركزية.
- وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق في نطاق هذه اللجنة المتناصفة يقع النظر في الخلاف طبق اجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل 2 اعلاه.
- ان قرار التفسير النهائي الذي يقع التوصل إليه في نطاق اللجنة المتناصفة أو بواسطة التحكيم يكون له نفس المفعول الذي يكون لهذه الاتفاقية الجماعية.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي (نقح بالملحق التعديلي 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 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 احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

تسحب أحكام الفصل 166 (جديد) من محلة 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 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 يمضي بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي. ويحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق 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 و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عاملا و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملا.

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 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 فيدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشر ة 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.

يقع ارجاع 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.

الفصل 5 (جديد) — قبول النواب النقابيين (نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يتم قبول نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر الذين لهم نيابة قانونية صحيحة من طرف المستأجر حسب طلبهم. ويحرر هذا الطلب كتابيا ويتضمن موضوع المقابلة.

ويمكن للمؤجر أن يستعين في هذه المقابلة بنائب عن منظمة الأعراف.

الفصل 6 (جديد) -تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة. (نقح الملحق التعديلي عدد 5)

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 الامر 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 أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 7 (جديد) -الانتداب (نقحت الفقرة الثانية واضيفت فقرة بعدها بالمالحق التعديلي عدد 8)

العملة الذين تم انتدابهم يرسمون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم حسب ذلك طبقا لجداول ترتيب الاصناف لهم والاجور الملحق بهذه الاتفاقية.
يقع انتداب العمال القارين أو غير القارين طبقا لأحكام الفصل 280 من الشغل.
الشغالون القارون هم الذي يقع انتدابهم لمدة غير محدودة، والذين لا يقع استخدامهم للقيام بالأشخاص المؤقتة أو الطارئة.
يقع اعلام العملة بالأصناف المهنية الموجود بها شغور وذلك عن طريق المعلقات .
وتعطى الاولوية للعملة الوقتيين الذي تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.
وعند الانتداب يقع اعلام كل عامل. بالصنف المهني الذي سيعين به وبمقدار الاجرة المقابلة لذلك.
وبمناسبة كل تغيير في الصنف يقع اعلام المعني بالأمر وبنفس الطريقة.
تعطى عند الاقتضاء للعملة بطاقات مهنية من طرف ولجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.

الفصل 7 مكرر-تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة (أضيف بالمالحق التعديلي عدد 8)

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

الفصل 8 (جديد) -مقاييس الإنتاج (نقح بالمالحق التعديلي عدد 5)

يلتزم الطرفان بالقيام بدراسة وضبط مقاييس الإنتاج الخاصة بكل مؤسسة وذلك في إطار لجنة فنية تتركب من ممثلين إثنين عن كل طرف مع امكانية الاستعانة عند الاقتضاء بخبراء في الميدان.
في صورة رفض طرف من الأطراف تحديد مقاييس الإنتاج أو في صورة عدم التوصل إلى تحديد هذه المقاييس على مستوى المؤسسة يرفع الموضوع إلى خيرين تعينهما المنظمتان المهنيتان (الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية).

الفصل 9 (جديد)-مدة التجربة (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تضبط هذه التجربة كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر
- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر
- بالنسبة للإطارات: سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة او قبول الاعلام بذلك بمجرد تبليغ الاعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فان كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

ان اسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية واخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 10: تشغيل النساء والأطفال. (نقحت الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 6)

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذاك فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشأن والرجال بدون تمييز في الترتيب والاجر.

يتعين على الأطراف المتعاقدة الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل فيما يتعلق بتشغيل الأطفال وبعمل النساء والأطفال ليلا وبحماية الأمومة.

الفصل 11(جديد)-حماية العملة أثناء مباشرة العمل (نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 6)

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم واقوال الثلب والعنف معا عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الاولى وذلك اثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة او خارجها فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الادبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من اجل جبر الضرر على ان تكون المساعدات المادية بما فيها الاجر، في حالة الانقطاع عن العمل على سبيل التسبقة.

الفصل 12 (جديد)- بطاقة الخلاص (نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

- يجب على المؤجر أن يسلم لعملته بمناسبة دفع أجورهم حجة تسمى «بطاقة الخلاص» تنص على:
- 1- اسم وعنوان المؤجر أو العنوان الاجتماعي للمؤسسة
 - 2 - عدد التسجيل الذي بمقتضاه يدفع المؤجر اشتراكه لصندوق الضمان الاجتماعي
 - 3- اسم العامل والخطة التي يشغلها أو الصفة المهنية حسبما تستنتج من التصنيف المهني الملحق بالاتفاقية وكذلك رقم انخراطه بصندوق الضمان الاجتماعي
 - 4- فترة العمل وعدد ساعاته أو أيامه التي دفع الأجر في مقابلها مع ضبط المدة التي وقع فيها الدفع حسب المقدار العادي والمدة التي استوجبت الزيادة في الأجر بعنوان الساعات الزائدة ومقدار الأجر الأساسي للساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر. وإذا كان الأمر متعلقاً بعمل بالوفقة أو بالقطعة يذكر سعر الوحدة وعدد القطع المصنوعة بسعر كل منها أو تذكر كل العناصر الأخرى التي اعتمدت لحساب الأجر المنطبق على نوع الشغل الواقع إتمامه.
 - 5- ذكر المتح والامتيازات الملحقة بالأجور ومقاديرها
 - 6- مقدار الأجر الخام المستحق من طرف العامل
 - 7- نوع ومبلغ عمليات الخصم المجرة على الأجر الخام
 - 8- مقدار الأجر الصافي الذي تقاضاه العامل فعلاً
 - 9- تاريخ دفع الأجر.
- إذا صادف أن 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 أقصى تقدير.

الفصل 13 (جديد)-إسناد الأعداد-التقدم-الترقية (نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 9)

أ-إسناد الأعداد

- يسند المؤجر لكل عامل عدد مهني سنوي مرقم ومشفوع بملاحظات ويوقع اعتماد هذا العدد في حالة الترقية المهنية.
- وتعتبر في اسناد هذا العدد العناصر التالية:
- الكفاءة المهنية وروح الخلق والمبادرة
 - القدرة على التنظيم وانجاز العمل مع اختصار آجال التنفيذ
 - المواظبة والسيارة
 - علاقات العامل داخل المؤسسة مع بقية العملة
- يتولى المؤجر ابلاغ العامل بالعدد المهني المسند له في نهاية كل سنة.

ب -التقدم:

يتمثل التقدم في التدرج الآلي حسب الأقدمية كل سنتين وذلك طبقا لجداول الأجور المرفقة بالاتفاقية. وإذا بلغ العامل آخر درجة في السلم المرتب به، فإنه يواصل التمتع كل سنتين إلى آخر حياته المهنية بالفارق بين القيمة المالية لآخر درجة في السلم المرتب به والقيمة المالية للدرجة التي تسبقها.

ج) الترقية:

تتمثل الترقية في الانتقال من صنف الى الصنف الاعلى مباشرة في التخصص وتخضع ترقية عملة التنفيذ باستثناء عملة التنفيذ الى وجود شغور في الصنف.

تسند الرتبة خلال شهر جانفي من كل سنة بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وذلك اعتمادا على العناصر التالية:

- معدل الأعداد المهنية المسندة بعنوان الخمس سنوات الاخيرة بالنسبة للإطارات واعوان التسيير والشماني سنوات الاخيرة بالنسبة لأعوان التنفيذ.

- الكفاءة المهنية

- الإنتاج والإنتاجية

-الاعباء العائلية

يكون مفعول الترقية بداية من غرة جانفي من كل سنة بصفة عامة وبداية من التاريخ الفعلي للترقية في الحالات الاستثنائية المتمثلة بالخصوص في حصول شغور خلال السنة.

وفي صورة حصول شغور في مراكز العمل او احداث مراكز عمل جديدة، يتمتع عملة المؤسسة بالأولوية المطلقة لتسديد هذا الشغور مع مراعاة المؤهلات المهنية وذلك قبل اللجوء الى الانتداب الخارجي.

الفصل 14 (جديد)-استعمال العملة في وظائف

غير الوظائف المطابقة لدرجتهم.

(نقح الملحق التعديلي عدد 4)

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لمرتبته الاصلية. وان رأى العامل المعني بالأمر ان هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأتيا عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله ان يرفع امره للجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة العمل يمكن تكليف أحد الاجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة وفي هذه الصورة يتقاضى الاجير منذ يومه الاول منحة تمثل الفرق بين الاجر المطابق لسلمه والاجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا. على ان هذه الوضعية لا يمكن ان تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها اما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد او ارجاعه الى صنفه الاصيلي ويكتسب بذلك حق الاولوية في الارتقاء الى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 15 (جديد) -أجل الإعلام بإنهاء العمل (نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر 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 اي تخفيض في الأجور او المنح. ويمكن ضم الساعات المخصصة للتغيب جملة او بعضا بالاتفاق مع المؤجر. وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

الفصل 16(جديد)- فصل العامل بموجب حذف مركز العمل أو بموجب تنقيص في عدد العملة (نقح بالملحق التعديلي عدد 5 واضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 6)

إذا ما اضطر المستأجر إلى التنقيص في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب -زيادة على ما جاء بالفعل 15 أعلاه بتسديد مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها بالفصل 17.

ويجري هذا التنقيص عند الإقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

(1) -القيمة المهنية

(ب) -التكاليف العائلية

(ج)-الأقدمية

ينسحب حتما هذا الإجراء بادئ ذي بدء على العزاب ثم على المتزوجين الذين ليس لهم أطفال ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

يقع البت في مطلب المؤجر المتعلق بفصل العملة لأسباب اقتصادية او بحذف مركز عمل في آجال معقولة يراعى في تحديدها الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسة.

يقع تطبيق التراتيب المذكورة أعلاه مع احترام ما جاء بالفصل 21 من مجلة الشغل. وتطبق أحكام الفصول 234 و 236 و 237 من مجلة الشغل على كل من يقدم تصريحاً مخالفاً للواقع.

الفصل 17(جديد) -مكافأة نهاية الخدمة (عوضت عبارة "غرامة الفصل عن العمل" السابقة بالملحق التعديلي عدد 5)

تسند غرامة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقاوله هذا ان لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الاقدمية في غرامة الفصل.
ويقع تقدير الغرامة بحساب أجره عن 15 يوما عن كل عام عمل فعلي بنفس المقاوله وعلى أساس الاجر الذي يتمتع به العامل عند الفصل.
ولا يتجاوز مقدار هذه الغرامة أجر ستة أشهر مهما كانت اقدمية المفصول.
وان غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.
تعتبر الاقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الاقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع الصلة ولا قطع عقد الشغل.
يضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على أساس كامل الاجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الاعلام بالتنبيه بالفصل، ولا يمكن ان تكون أقل من معدل الاجور الشهرية للثاني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الفصل 17 مكرر (جديدة) – القطع التعسفي لعقد الشغل (أضيف الفصل بالملحق التعديلي عدد 6 وادرجت فقرة بعد الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 8)

القطع التعسفي لعقد الشغل من أحد الطرفين يخول المطالبة بغرامة خارجة عن المنحة المستحقة لعدم مراعاة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو مكافأة نهاية الخدمة. لا يجوز التخلي مسبقا عن المطالبة بغرم الضرر عملا بهذا الفصل.
تقدر الغرامة المستحقة عن القطع التعسفي لعقد الشغل المبرم لمدة معينة من طرف المؤجر بمبلغ يساوي اجر ما تبقى من مدة العقد أو أجر ما تبقى لو وقع إتمام العمل.
كل دعوى للحصول على الغرم من أجل القطع التعسفي لعقد الشغل من أحد الطرفين يجب تقديمها لدى كتابة دائرة الشغل خلال العام الذي يلي القطع، والا سقطت هذه الدعوى.

الفصل 18 -الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد الشغالين بعد انقضاء مدة اجازة المرض العادي أو الطويل الامد لم تبقى متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته يجب عليه ان يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.
يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.
لا يلجا إلى انهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الاصل الا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن اسنادها إليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

الفصل 19-الاستقالة

لا يمكن ان تمنح الاستقالة 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 اجل الاعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 من هذه الاتفاقية وذلك بقطع النظر عن الحق في الرخصة الخالصة الاجر يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الاقتضاء يجب ان تتوفر فيه في هذه الحالة جمع شروط ممارسة الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 20 — شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مبارحته للمقابلة شهادة شغل لا تنص الا على:
- اسم أو نشاط المؤجر وعنوانه
- تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها
نوع الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها وبطلب من لشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

الفصل 21 (جديد) -تغيير مكان الإقامة والنقلة (الملحق التعديلي عدد 4)

لا يمكن ان يتم تغيير اقامة الأجير او نقلته الا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.
وفي هذه الصورة يقع مراعاة اقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية.
وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة او تغيير الإقامة.

الفصل 22- التغيب

لا يقع التسامح بالنسبة لأي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من طرف المستأجر.
التغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للزوج أو الزوجة أو ل أحد والذين أو أحد الاطفال، يقع اعلام المستأجر بها في أسرع وقت ممكن وعلى اقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة وان مدة مثل هذه الغيابات يجب ان تكون مناسبة للأحداث التي سببتها.
وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المستأجر.

الفصل 23 (جديد)-مدة العمل (نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

ضبطت مدة العمل الأسبوعي كما يلي:
- 46 ساعة في الأسبوع: بداية من تاريخ صدور الملحق التعديلي عدد 7 الاتفاقية بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية إلى 30 جوان 2003.
- 44 ساعة في الأسبوع: بداية من أول جويلية 2003 إلى 30 جوان 2004
- 42-ساعة في الأسبوع: بداية من أول جويلية 2004.

الفصل 24 -العمل بالليل

راحة الاطفال وازاء بالليل تخضع التشريع الجاري به العمل

الفصل 25 – أجر العمل بالليل

يقع خلاص ساعات العمل التي يقع القيام بها بين الساعة الثامنة ليلا والساعة الخامسة صباحا بزيادة 50%.
ولا تنطبق هذه الاحكام على الحراس والحراس بالليل وكذلك، الشغالين الذين يعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق.

الفصل 26 (جديد) الساعات الزائدة (نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

تقع زيادة ب 25 % على الساعات الزائدة التي يتم القيام بها فوق 42 ساعة والى حدود 48 ساعة في الأسبوع، وب 50% بالنسبة للساعات التي تزيد عن 48 ساعة في الأسبوع .
وتطبق هذه النسب بداية من تاريخ صدور الملحق التعديلي عدد 7 بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

الفصل 27 -الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بأربع وعشرين ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل. ويحتفظ العامل عند الاقتضاء ومدة هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون ان يطالب بتعويض.

الفصل 28 (جديد) أيام العطل (نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الأولى بالمالحق التعديلي عدد 7)

أيام العطل المعتبرة كأيام رخص بلا عمل مع خلاص الأجر هي: 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الاضحى، رأس السنة الهجرية. العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة اجرة قدرها 100%. أيام العطل غير الخالصة تعتبر ايام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل. (ملاحظة: لم يعد يوم 7 نوفمبر يوم راحة رسمي منذ سنة 2011)

الفصل 29 (جديد): الرخص الخالصة الاجر (نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 8)

العامل او المستخدم المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر ب 18 يوم عمل بحسب يوم ونصف عن كل شهر عمل فعلي في المقابلة، منها ثلاثة أيام يمكن ان تؤخذ باتفاق مع المستأجر بمناسبة عيد الفطر أو عيد الأضحى، ويضاف الى الرخصة خالصة الاجر يوم واحد عن كل 5 سنوات أقدمية، بدون أن ترفع هذه الاضافة مدة الرخصة الجمالية إلى أكثر من 25 يوم عمل.

الفصل 30 (جديد)-الرخص الخالصة لأسباب عائلية (نقح بالملحق التعديلي عدد 4 وإضافة الأحكام متعلقة برخصة الحج بآخر الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 8)

يتمتع العملة برخص بمناسبة احداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الاجر. مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا:

- (1) ولادة طفل: (2) يومي عمل
- (2) وفاة أحد الزوجين: (3) ثلاثة ايام عمل
- (3) وفاة والد او ام او ولد: (3) ثلاثة أيام عمل
- (4) وفاة اخ او اخت او حفيد او حفيدة او جد او جدة: (2) يومي عمل
- (5) زواج العامل: (3) ثلاثة ايام عمل
- (6) زواج أحد الأبناء: (1) يوم عمل
- (7) ختان ابن العامل: (1) يوم عمل
- (8) الحج: شهر خالص الأجر بجميع عناصره، وذلك مرة واحدة في حياة العامل المهنية -ويسند هذا الامتياز للعاملين الذين لا تقل أقدميتهم عن 10 سنوات عمل. يجب على المتمتعين بالرخص الآنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 31- رخص الولادة

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

الفصل 32 (جديد) - الرخص الاستثنائية (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

التغيبات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة الا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانونا.

التغيبات بمناسبة استدعاء لحضور المؤتمرات المهنية النقابية والجامعات ولاتحاد الجامعات والدولية، للعملة النائبين، المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات او الاعضاء المنتمين للمنظمات المديرة، يقع خلاصها على التمام الكمال طبق التشريع الجاري به العمل.

اما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجملة الايام المبينة بأوراق الاستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الإقتضاء الآجال اللازمة للطريق.

ويجب على المنتفعين بهذه الرخصة اعلام المؤسسة مسبقا والاستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغيب.

الفصل 33 (جديد) - رخص المرض

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 5 و 6)

يحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل السكنى. وعند تباين تقرير الطبيب المراقب مع الطبيب المعالج، يقع الإحتكام إلى الطبيب متفقد الشغل المختص ترابيا ويعتبر قراره نهائيا. يتمتع الشغالون الموضوعون في حالة رخصة مرض بالنظام التكميلي المنصوص عليه بالفصل 46 من هذه الإتفاقية علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.

(أ) ينقطع عن العمل لاسباب ناتجة عن افراطه فى تناول المشروبات الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت ادانته .

(ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكنه دون الترخيص له من طرف الطبيب

(ج) - يتعاطى وهو في حالة مرض عملا خارجيا خالص الأجر أم لا

(د) يمدد الإنقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الاطباء ويعتبر اذ ذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية

يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل السكنى. يتمتع الشغالون الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام اضافي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وينص الفصل 46 من هذه الاتفاقية على هذا النظام الاضافي .

يتوجب على العامل مد المؤجر عند الإنتداب بعنوانه كاملا كما يتحتم عليه إعلامه بكل تغيير يطرأ على هذا العنوان .

الفصل 34 - الرخص لتأدية واجبات عسكرية

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير انهم يحتفظون بحقوقهم في الاقدمية والترقية ويقع ارجاعهم بكامل الحق بصنفهم عند سراحهم بشرط ان يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لسراحهم والا في حالة المرض فلهم الاولوية في الرجوع إلى المراكز التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية وذلك حال توجيه شهادة طبية.

الفصل 35 — الرخص بدون مرتب

يمكن ان يخول لكل شغال بطلب منه رخصة بدون مرتب من طرف المستأجر في حدود مستلزمات الخدمة.

لا يمكن أن تفوق مدة هذه الرخصة التي تقضي بانقطاع الحق في الترقية وفي الدفع الذي يقوم به المستأجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي 90 يوما في السنة.

الفصل 36 (جديد): التأديب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت

الفقرة الثالثة بالملحق التعديلي عدد 8)

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة التي يشغلها العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها:
عقوبات الدرجة الأولى:

- (1) الانذار الشفاهي،
- (2) الانذار الكتابي مع ادراجه 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 تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر،
- (3) إسقاط درجة،
- (4) إسقاط سلم
- (5) العزل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. ويتم الرد على الاستجواب في أجل أقصاه 48 ساعة من تاريخ تسلمه.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ العامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها:

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.
- (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناجمين عن سوء استعداد ظاهر،
- (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العمال المسؤولين عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته،

- 4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسة،
- 5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها،
- 6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله،
- 7) الحضور للعمل في حالة سكر أو تناول المشروبات الكحولية أثناء العمل.
- 8) التغيب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه،
- 9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة،
- 10) إفشاء سر مهني من اسرار المؤسسة،
- 11) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.
- يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيفي زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة مؤتمن أو التحيل أو الثلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفته أو خارج وظيفته.
- يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعملة أو بمناسبة القيام به.
- في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يقترح مجلس التأديب عقوبة. ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.
- ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجر أو إن استوجبت الحرمان من الأجر لمدة اقل من المدة التي تم فيها الإيقاف فترجع للعامل كافة حقوقه.
- وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته فإنه ينتفع بكافة مستحققاته كما لو كان مباشرا.
- وكما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل انعقاد المجلس بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ، وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.
- ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة 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.
- وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.
- ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الاعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير العزل يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة كل أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك.

ويحذف كل إثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون قد سلطت على المعني بالأمر في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 37 -مشمولات انظار مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية. لا يمنع تدخل مجلس التأديب الاطراف المعنية بالأمر من حقهم في عرض الخلاف على المحاكم المختصة.

الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 5 عوض عبارتاً «لجنة المؤسسة» و «اللجنة الاستشارية المتناصفة» بعبارة «اللجنة الاستشارية للمؤسسة»، وعوض عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول هذه الاتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.

الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5 ألغى الفصول 38 و39 و40 و41 من الاتفاقية.

الفصل 42 (جديد) التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية
(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 وأضيفت له فقرة بعد
الفقرة الثالثة بالملحق التعديلي عدد 7 وفقرة
بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 6)

يلتزم المؤجر بإعداد برنامج سنوي للتدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

يشمل هذا البرنامج كل اصناف العملة حسب اختصاصاتهم وحسب الإمكان ويقع اعداده بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة مع تشريك عضو من الهيكل النقابي.

يقع انجاز البرنامج داخل المؤسسة عن طريق التأطير والدروس النظرية والتطبيقية وخارج المؤسسة بمراكز التكوين بصفة خاصة وبجميع هياكل التكوين بصفة عامة.

يتمتع العون الذي تلقى تكويننا في اختصاصه المهني – وبعد حصوله على شهادة مسلمة من طرف هيكل تكوين -بالأولوية في الترقية عند وجود شغور أو أحداث

مركز عمل جديد، وذلك في نفس الاختصاص الذي تلقى فيه تكويناً. يلتزم العملة الذين يشملهم التكوين بعدم مغادرة المؤسسة لفترة لا تقل عن خمس سنوات بعد تمكنهم من شهادت تتضمن نتائج التكوين من طرف هياكل التكوين. تعتبر ساعات التكوين المقضاة كساعات عمل عادية.

الفصل 42 مكرر-تعليم الكبار (أضيف بالملحق التعديلي عدد 8)

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك، بدون ان يؤثر ذلك على السير العادي لنشاط المؤسسة . ويسعى صاحب مؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملاً 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 طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 43 (جديد)-أزياء الشغل والوقاية: (نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 8)

يتحمل المؤجر نفقات شراء أزياء الشغل للعمال القارين، وكذلك للعمال غير القارين الذين لا تقل أقدميتهم عن 3 أشهر عمل، وذلك على النحو التالي:

- بدلي شغل (2) بالنسبة للعمال القارين، وبدلة شغل (1) للعمال غير القارين.
- قميصين (2)
- حذاء مناسب لنوع الخدمة (1)
- قبعة (1).

وبالنسبة للعمال غير القارين الذين يتمتعون بأزياء عمل تفوق ما هو مذكور أعلاه، فإنهم يحافظون على امتيازاتهم.

كما يتعين عليه ان يوفر مجاناً ملابس الوقاية.

وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة -في صورة انعدامها بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل وللوقاية والملائمة للعمل بالمؤسسة. وتوضع على ذمة العمال حجرة خاصة تودع فيها ملابس الشغل والوقاية.

ويتعين على كل عامل ارتداء لباس الشغل والوقاية أثناء قيامه بالعمل، وذلك في إطار الوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية.

الفصل 44-الحفاظ على الاشياء اللازمة لانجاز العمل بما فيها المواد الأولية

الشغال 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 أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لانجاز علمه فلا يسأل عنها الا لكونها اودعت عنده. ولا يكون مسؤولا عن فساد ولا تلف نتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة الا في الحالات التي يكون قد وقع فيها انذاره فيها بوجوب ارجاع الأشياء التي أؤتمن عليها. وان تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن طبيعة مادة سريعة الزوال يحمل محمل الحالة الطارئة ان لم تكن هناك هفوة قد صدرت عن العامل. والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الاشياء وإذا المطالب بإرجاعها لمستأجره الا إذا اثبت أنه لم يرتكب أي اهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية الشغال فلا يمكن للمستأجر المطالبة بترجييع قيمة الشيء الذي وقع اتلافه أو فساد أو سرقة.

الفصل 45 (جديد) -حفظ الصحة والسلامة (نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

المؤجر مطالب بالعناية بنظافة المحلات طبقا لشروط حفظ الصحة وبالخصوص مقتضيات الامر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 اكتوبر 1968. ويجب عليه ان يوفر احواضا لغسل الايدي ومراحيض وبيوت لحفظ الملابس بالعدد الكافي وكذلك مكانا يخصص للأكل يكون مجهزا بالمعدات الضرورية وخاصة طاولات وكراس واجهزة تسخين الاكل. كما يجب عليه ان يوفر ادوشا بالعدد الكافي حسب المقاييس المضبوطة بالأمر السابق ذكره.

ويعتبر الوقت المخصص للاغتسال عملا فعليا على ان يتم الاغتسال خارج اوقات العمل. يتعين على العملة السهر على نظافة وسلامة التجهيزات الصحية الموضوعة على ذمتهم. يجب على المؤجر اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على سلامة العملة وحمايتهم من الاخطار المهنية، ويقع ضبط هذه التدابير في إطار لجنة الصحة والسلامة المهنية الواجب تركيزها طبقا للتشريع الجاري به العمل او عند انعدامها اللجنة الاستشارية للمؤسسة بحضور عضو من الهيكل النقابي. كما يتعين عليه توفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية الضرورية لحماية العملة من الاخطار المهنية وخاصة اجهزة التهوية وامتصاص الغبار وواقيات آلات الانتاج.

يتولى المؤجر نقل ضحايا حوادث الشغل الى أقرب مركز طبي وفي أسرع وقت. ويتعين على المؤجر توفير صندوق ادوية للإسعافات الأولية، وقائمة الأدوية الواجب توفرها في هذا الصندوق يقع ضبطها من طرف طبيب الشغل.

يجب على العملة ان يحترموا التعليمات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة وان يستعملوا وسائل الوقاية الفردية الموضوعة على ذمتهم.

يتعين على المؤسسات احترام التشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

الفصل 46- نظام الحيلة الاجتماعية

ان انشاء نظام الحيلة الاجتماعية يغطي صعفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة من طرف المستأجرين والعملة المعنيين بالأمر بعد اتفاق بين الطرفين.

الفصل 47(جديد)- نظام التقاعد (نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

ويسند للعمال الذين بلغوا السن القانونية للتقاعد العادي منحة الإحالة على التقاعد، وقدرها أجرة شهري عمل، شريطة ان تكون لديهم أقدمية بنفس المؤسسة لا تقل عن 15 سنة عمل.

الفصل 48 - منحة الانتاج - مكافأة آخر السنة

الشغالون وكذلك نواب المنظمات النقابية مطالبون بتقديم مساهمتهم قصد تحسين انتاجية المقاول، ولغاية تشجيع الشغالين على المساهمة في تحسين انتاجية المقاول تسند لهم منحة سنوية.

قيمة هذه المنحة التي لا يجوز ان تكون أقل مما يعادل اجرة عشرة أيام عمل يمكن أن تبلغ قيمة 30 يوم عمل وتضبط حسب الاعداد السنوية المسندة للشغالين مع مراعاة المواظبة والمعلومات الفنية والانتاجية والسلوك طبقا لما وقع ضبطه بالفقرة 1 من الفصل 13.
(صيغة تطبيق مرفقة بهذه الاتفاقية)

الفصل 49 - ظروف العمل : التقلبات الجوية

الاطراف المعنية تعبر عن انشغالها حول وضوح الايام التي يتعطل فيها العمل من جراء التقلبات الجوية والتي ينجر عنها نقص اجور اشغالين وتعبر عن عزمها على ايجاد حل لهذا المشكل مع الحكومة لإحداث صندوق تعويض.

الفصل 50 (جديد): منحة النقل(الملحق التعديلي عدد 16)

تسند لكل عامل منحة جمالية للنقل تحمل على المؤجر وتدفع في موفى كل شهر ضبط مقدارها كما يلي:

- بداية من غرة ديسمبر 2021: بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير 81.435 ديناراً في الشهر وبالنسبة للإطارات 88.221 ديناراً في الشهر بعنوان سنة 2022.
- بداية من غرة جانفي 2023: بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير 86.932 ديناراً في الشهر وبالنسبة للإطارات 94.176 ديناراً في الشهر بعنوان سنة 2023.
- بداية من غرة جانفي 2024 : بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير 92.800 ديناراً في الشهر وبالنسبة للإطارات 100.533 ديناراً في الشهر بعنوان سنة 2024.

الفصل 51 (جديد): منحة القفة ومنحة التنقل والمنح المختلفة

(الملحق التعديلي عدد 10)

أ) **منحة القفة:** يقع تسديد هذه المنحة طبقا لمقتضيات الفصل 89 من مجلة الشغل. ضبط مقدارها ب. 560 مليما في اليوم وتسند هذه المنحة كذلك لكل عامل ملحق من طرف المؤسسة بحظيرة خارجية.

ب) — منحة التنقل:

لكل شغال يعمل بحظيرة توجد في مكان يبعد 40 كيلومتر على أكثر تقدير عن مركز عمله الاصلي ويتعذر عليه فيه الرجوع إلى مسكنه في المساء الحق في منحة تنقل جزافية أي اتفاقية قدرها 750 مليما في اليوم مع تكفل المستأجر بتوفير المسكن.

وفي صورة ما إذا كانت المسافة وظروف الحظيرة تخول للمستأجر ضمان التنقل اليومي للشغال فان هذا الاخير لا يتمتع الا بمنحة القفة المقدرة ب 160 مليما والمنصوص عليها بالفقرة السابقة. وزيادة على هذا فان المستأجر يتكفل بتوفير المسكن ونقل التموين بالنسبة لكل الحظائر الموجودة خارج مقر العمل الاصلي حسب للشروط المذكورة أعلاه.

ج) — **منحة العمل في الماء:** الشغالون المدعوون للعمل وسط المياه مطالبون بانتعال أحذية وقائية من المطاط تحمل على المستأجر وإذا ما تجاوز ارتفاع المياه 30 صنم فتسند لهم منحة قدرها 10 مليمات في الساعة وكل ساعة يشرع فيها يقع خلاصها.

د) — **منحة العمل في الارتفاع:** الشغالون من صنف 1 و 2 والمدعوون لعمل في ارتفاع (4 أمتار على الأقل) يتقاضون منحة قدرها 15 مليما في الساعة وكل ساعة يشرع فيها يقع خلاصها.

و) **منحة الحضور: (نقحت بالملحق التعديلي عدد 16)** تسند لكافة العمال منحة حضور، ضبط مقدارها 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 .

ويتضمن هذا المبلغ المقادير المضبوطة بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1945 والمنقح بالأمر المؤرخ 31 ديسمبر 1965 .

هـ) **منحة السكن: (نقحت بالملحق التعديلي عدد 16)**

يتمتع جميع أصناف العمال بمنحة سكن شهريا تسند بنفس الصيغة والشروط المعمول بها بالنسبة لمنحة النقل وضبط مقدارها كما يلي:

- بداية من غرة ديسمبر 2021 : 23.073 دينار شهريا بعنوان سنة 2022.

- بداية من غرة جانفي 2023: 24.630 دينار شهريا بعنوان سنة 2023 .

بداية من غرة جانفي 2024: 26.293 دينار شهريا بعنوان سنة 2024 .

ينتفع العمال الذين يتقاضون منحة سكن يفوق مبلغها المقدار المنصوص عليه بالفقرة الأولى بزيادة في هذه المنحة حددت ب- 1.408 د في الشهر بداية من أول ديسمبر 2021 وب- 1.557 د في الشهر بداية من أول جانفي 2023 وب- 1.663 د بداية من أول جانفي 2024.

الفصل 52 - امتيازات مختلفة

التوسخ: الشغالون المباشرون لأعمال موسخة لهم الحق في التمتع بما قدره كيلو غرام واحد من الصابون في كل شهر عمل.

منحة الحليب

(نقحت الفقرة المتعلقة بمنحة الحليب بالملحق التعديلي عدد 8)
يوزع كل يوم لثرا واحدا من الحليب على كل عامل يقوم بالأعمال التالية:

- ترميل
- الطلي بالمعدن
- لحام يدوي بالقوس الكهربائي داخل الأوعية أو أواني التسخين المختلفة أو المكلفنة (Galvanisé)
- الطلي الآلي بالدهن داخل أوان مغلقة.
- أعمال بالمرجل (Chaudronnerie) داخل الخزانات المغلقة.

الفصل 53 (جديد): منحة الوفاة

(الملحق التعديلي عدد 10)

في صورة وفاة عامل قار وفي حالة مباشرة العمل تسند لأسرته منحة استعجالية ضبط مقدارها ب. 206,666 دينارا وهي مستقلة عن منحة رأس المال عند الوفاة المسندة من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الفصل 53 مكرر: المنح المدرسية

(اضيف بالملحق التعديلي عدد 9)

تسند للشغال الذين لهم أبناء في طور الدراسة منحة تصرف بداية السنة الدراسية بناء على وثائق مؤيدة لذلك وحددت قيعة هذه المنحة كما يلي:

- . 15,000 د عن كل تلميذ مرسوم بالتعليم الاساسي
- . 25,000 د عن كل تلميذ مرسوم بالتعليم الثانوي
- . 35,000 د عن كل طالب مرسوم بالتعليم العالي

الفصل 54 -الرخص التعويضية

يجوز لشغالي الحظائر المتمتعين بالرخصة التعويضية الناتجة عن أيام راحة متجمعة قضاؤها بين أسرهم وذلك حسب الشروط التالية:

- الحظائر الكائنة على بعد 75 كلم كل أسبوعين
- الحظائر الكائنة على بعد يتراوح بين 75 و 200 كلم كل أربعة أسابيع
- الحظائر الكائنة على بعد يتجاوز 200 كلم كل 6 أسابيع

- يحمل على كاهل المستأجر تكاليف السفر ذهابا وإيابا.
إذا تجاوزت مدة السفر 4 ساعات عند الذهاب أو الإياب تسند للشغال منحة تساوي نصف منحة التنقل المنصوص عليها بالفصل 51 فقرة ب.
وتسند المنحة كاملة إذا تجاوزت مدة السفر 8 ساعات.

الفصل 55 (الغي بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5)

الفصل 56 — احكام تطبيقية

كل الحالات والمسائل التي تهم الشغالين والتي لم يقع التعرض إليها بهذه الاتفاقية تنطبق عليها الاحكام القانونية أو التنظيمية المتعلقة بها.

الفصل 57 -نظام الاقدمية (التقدم الافقي)

أحدث نظام اقدمية حسب جدول أجور المؤسسة المصاحب الذي وقع حسابه على أساس 50% من الزيادة في الاجر بالنسبة لكل صنف من الكفاءة وتوزيعه على 24 سنة عمل بالمؤسسة ودفعه ابتداء من السنة الثالثة.
ليس لهذه الاحكام مفعول رجعي عند دخول هذه الاحكام المتعلقة بنظام الاقدمية حيز التطبيق.
يرتب كل أجير بدرجة الاقدمية بنسبة مساوية أو ان لم وكان اعلى مباشرة من نسبة الاجر الاصلي المقبوض فعلا عند تاريخ اعادة الترتيب.
على أنه يتمتع الاجراء الذين لهم أقدمية في نفس الصنف تفوق 5 سنوات بإعادة ترتيب تضبط كما يلي:
أ) — الاقدمية المتراوحة بين 5 و 10 سنوات: درجة واحدة.
ب) — بتجاوز 10 سنوات: درجة أخرى.

الفصل 58 — تاريخ التطبيق

تدخل هذه الاتفاقية حيز التطبيق في غرة ماي 1974.

تونس في 26 جوان 1974.

عن المنظمات النقابية للمستأجرين
الفرجاني بلحاج عمار
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات
التقليدية
الشاذلي زليخة كاهية رئيس الاتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
حسن ادريس
رئيس جامعة المعادن

عن المنظمات النقابية للشغالين
الحبيب عاشور
الكاتب العام للاتحاد التونسي للشغل
البشير المبروك
الكاتب العام لجامعة البناء

الترتيب المهني لأعوان التنفيذ (محين)

البناء المعدني :

1- عامل من الصنف الأول:

عامل دون اختصاص تتوفر فيه مؤهلات صحية تخوله إعادة جميع أصناف العملة في كل الأشغال التي تستلزم النقل والصيانة وفي إمكانه القيام بعمليات رفع فضائي تستلزم قوة بدنية وكذلك بإمكانه القيام بعمليات تثبيت الأسلاك.

2- الصنف الثاني:

عنصر قادر على إعانة العملة المخصصين في الأشغال التالية : الثقب - القص - القضم - التكريش - الصقل - البرشمة بالجملة .

باستطاعته القيام بعمليات رفع فضائي تستلزم قوة بدنية ووضع وضبط المفاتل تثبيت الأسلاك . وفي استطاعته تسخين البراشم ووضعها بأماكنها والضغط عليها بالمطرقة .

3) الصنف الثالث:

باستطاعته تأدية الخدمات الموكولة عادة لعامل من الصنف الرابع وذلك تحت رقابة مستمرة من عامل له أكثر اختصاص .

عون مستودع:

يوزع ويصنف المعادن حسب مقاييس تضبط من عون تسيير أو رئيس المخزن •

الصنف الرابع :

(أ) - عامل فوق جسر مرفوع :

في استطاعته تسيير جسر متنقل كهربائيا وهو داخل غرفة مرفوعة، كما يسهر على التشحيم والصيانة العادية للجهاز الذي يستعمله .

(ب) - نساخ: التصاميم:

عامل تتوفر لديه بعض المعلومات في الهندسة المستوية ويحسن قراءة بعض الأمثلة البسيطة والإطلاحات العادية المستعملة في الورشة .

قادر على أن يرسم وحده عناصر بسيطة كالرافعات المشبكة وربط الهياكل... إلخ، باستطاعته تصنيف القطع المسطرة وكذلك البراشم والمفاتيل اللازمة .

(ج) - بناء معدني بالورشة :

عامل يجيد قراءة الأمثلة البسيطة وتفسير المصطلحات العادية المستعملة بالورشة. ويقوم تحت رقابة عون تسيير وبإعانة عون أقل منه الماما بالمهنة، بجمع العناصر البسيطة كتشبيك الهياكل والرافعات والاعمدة البسيطة الخ.

يجب أن يكون قادرا على تهيئة القطع حسب أمثلة ووثائق موضوعة تحت تصرفه ولكن تحت رقابة عون تسيير .

ويجب عيه أن يحسن تقويم كل القضبان وطبها في شكل زوايا مثلثة .
ويجب أن يكون قادرا على اللحام بالعرض كهربائيا والقص بالنار .

(د) - المبرشم:

باستطاعته انتقاء البراشم من مختلف الاحجام والمعدات اللازمة وتوجيه حافظ البرادم ومسئنها .
كما يضمن وضع البراشم من مختلف المقاييس وفي مختلف الأوضاع سواء باليد أو بالمطرقة المطاطية أو بالآلة الضاغطة .

(هـ) - عامل على الآلة الميكانيكية :

يجب أن يكون قادرا على استعمال آلة القص والثقب وتركيب وتعديل قوة آله لنماذج أو حواجز من مختلف الأصناف ويتكفل بالصيانة العادية لآله.

(و) - بناء معدني بالحظيرة :

عامل يجيد استعمال المعدات العادية للرفع باليد كعقد الحبال والرفعات والسلالم الرافعة والرفعات القوية الخ.

باستطاعته قراءة نقط الانطلاق على قطع البناء المعدني أو على الامثلة البسيطة .
كما يستطيع تحتادارة عون تسيير ، وب'انة عون من الصنف الأول أو الثاني، القيام بتركيب فوق الارض أو في الفضاء لقطع بسيطة.

كما يستطيع تجهيز وتركيز رافعة قوية وكذلك رافعة الحبال كما يتعهد برفع القطع الصغيرة ووضعها بأماكنها كما يستطيع اعانة عملة من صنف أرقى في انجاز خدمات تركيب دقيقة .

الصنف الخامس

(أ) مخطط الأمثلة بالورشة :

عامل محرز على شهادة انتهاء دروس المرحلة الأولى للتعليم الثانوي الاعدادي أو حامل لما يثبت هذا المستوى .

يجب أن يجيد قراءة الامثلة وتفسير المصطلحات والمقاييس الجاري بها العمل بالورشة بما فيها المتعلقة باللحام الكهربائي أو المختلط (أو توجان) .

كما يجب أن يكون باستطاعته رسم العناصر المكونة لهيكل البناء المعدني وممارسة رسم الامثلة الجماعية.

بإمكانه ان يستخلص من الحظيرة نماذج وأمثلة يقع انجازها بالورشة.

أن يكون باستطاعته أن يوجه عملية النسخ وأن تكون له معلومات دقيقة حول البرشمة واللحام والترتيب المعدني .

ب) - بناء معدني بالورشة :

عامل يجيد قراءة الأمثلة وتفسير الاصطلاحات والمقاييس المادية المعمول بها بالورشة بما فيها المتعلقة باللحام بالقوس أو المختلط (أوتوجان) .

بإمكانه القيام على وجه الاكمل بمهمته المتمثلة في جمع كل أنواع قطع البناءات المعدنية وذلك بإعانة العمال من صنف أقل وتحت اشراف عون تسيير .

ويجب عليه أن يحسن النسخ حسب نماذج أو أمثلة جماعية ويتولى تحديد كل القطع حسب الأمثلة والمذكرات الموضوعات تحت تصرفه .

بإمكانه ضبط قائمة البراشم والمفاتيل من كل الأصناف اللازمة للتركيب .

باستطاعته اللحام بالقوس أو المختلط (أوتوجان) .

باستطاعته تقويم كل أنواع القضبان وتقويس الزوايا المعدنية وطي الصفائح المعدنية واستعمال كل الآلات والأدوات المستعملة عادة بورشة البناءات المعدنية .

بإمكانه بناء كل النماذج التي تسهل التراكيب.

ج) - بناء معدني بالحظيرة :

عامل يجيد دقائق مهنته وفي مكانه الإشراف على عدد من عملة يدويين من ذوى الاختصاص البسيط أم لا .

يحسن ضبط واختيار ماعون الصنعة ، ويقوم بتركيب البناءات المعدنية البسيطة أو الدقيقة .

يحسن قراءة الأمثلة العادية للبناءات المعدنية وفهم الاصطلاحات الجارى بها العمل داخل الورشة . بإمكانه وضع الارتفاعات بالثقب اللازمة لها .

بإمكانه أن يرسم قوالب لقطع بسيطة كقطع الربط المعدني وكوس الزوايا الخ.

قادر على ضبط المقاييس وكميات المفاتيل والبراشم وذلك حسب أمثلة أو قطع معدة للبناء المعدني .

باستطاعته تقويم العنصر وتقوص الزوايا المعدنية وطي الصفيحة .

يجيد استعمال المحلاج القاطع .

الصنف السادس :

أ) - مخطط الأمثلة بالورشة :

بإمكانه حل المشاكل الهندسية الوصفية المستعملة بالمهنة.

قادر على تخطيط وبناء كل النماذج حسب الأمثلة المصادق عليها، وبإمكانه أيضا انجاز كل الأشغال

الدقيقة للبناءات المعدنية بما في ذلك الجسور المتنقلة المشبكة وكذلك مختلف البناءات .

ب) - البناء المعدني:

باستطاعته انجاز كل أشغال البناء بدون استثناء سواء بالورشة أو بالحظيرة، كما يستطيع اجراء كل

التحويلات العادية أو اصلاحات البناءات المعدنية داخل الورشة أو الحظيرة أو تغييرها وذلك بدون اعانة

(ج) سائق رافعة: عامل مختص في سيطرة الرافعات.

الصنف السابع :

عامل ذو اختصاص عال، يجب أن تتوفر فيه المؤهلات واستعدادات عامل الصنف السادس وعلاوة على ذلك يمكنه الإشراف على فريق يتكون من خمسة أفراد على أكثر تقدير وذلك لإنجاز أشغال متعلقة بمهامه. سائق رافعة ذو كفاءة: عون له مؤهلات سائق رافعة له خبرة كافية في سيطرة الرافعات.

المراحل الحديدية بالورشة :

الصنف الأول :

عملة دون اختصاص يشترط فيهم استعدادات بدنية تمكنهم من مساعدة جميع أصناف العملة وذلك في كل الأشغال التي تستلزم النقل والصيانة. وفي إمكانه القيام بعمليات رفع فضائي تستلزم قوة بدنية واعانة عملية تثبيت الأسلاك .

الصنف الثاني :

عنصر باستطاعته مساعدة العامل الملحق به . يجب أن يحسن استعمال قوارير السوائل المحترقة وان يكون قادرا على انجاز اشغال يدوية بسيطة وبدون دقة (كالتقرب صقل الثقب ووضع وازالة المفاتل والبراشم من القطع الخ...). ويندرج في هذا الصنف من العملة محافظو قطع الأشغال والمصفحون .

الصنف الثالث:

ينجز عادة الأشغال التي توكل لعامل من الصنف الرابع على أن يكون تحت رقابة عون ذي اختصاص أرفع منه، كالأشغال الآتية: نسخ أمثلة لقطع غيار حسب نماذج وصيغ بسيطة، باستعماله لتراكيب معدنية، (دوائر واطارات الخ) وقوالب خفيفة وروابط حديدية صغيرة .

الصنف الرابع :

(أ) - تهيئة الأمثلة وتخطيطها :

تأهل العامل لهذا الصنف يستوجب أن يقوم وحده بتخطيطات صحيحة استنادا إلى أمثلة بسيطة مفصلة أو تصميمات.

(ب) - الاعداد المعدني :

تأهل العامل لهذا الصنف يستوجب الإلمام بالمبادئ الأولية في اللحام المختلط او كهيربائي أن يكون باستطاعته تثبيت قطع مهياة وانجاز أشغال قص بسيطة. يجب عليه أن يكون قادرا على توسيع وترقيق القنوات. يجب أن يكون عارفا بالبرشمة وتطريق المراحل العادية بالضغط (كخزانات السوائل).

الصنف الخامس:

(أ) - تهيئة الأمثلة وتخطيطها : يجب على العامل بهذا الصنف أن يستطيع شخصيا ضبط الشغور العادي للأواني الأسطوانية والمخروطية إلخ.

كما يجب عليه أن يعرف تخطيط أمثلة لكل قطعة حسب تصاميم مفصلة.

(ب) - الاعداد المعدني:

للانتساب لهذا الصنف يجب على العامل أن يكون قادرا وبالمعونة الضرورية على انجاز الاعمال التالية:

(أ) - كل الاشكال العادية من الصفائح المضغفة الثنايا.

(ب) - قياس الزوايا المعدنية .

(ج) ضبط القطع ذات الحواشي المرتفعة أو المنخفضة.

(د) التمثيط بالملقط للقطع وتحديد مواقعها.

(هـ) انجاز القطع حسب أمثلة ونماذج .

(و) كل قطع الأمثلة أو القوالب .

(ج) التركيب المعدني :

للانتساب لهذا الصنف يجب على العامل أن يجيد قراءة مثال تركيب معدني بسيط وانجاز الأعمال

الآتية بالمعونة الضرورية:

(أ) تصفيف الصفائح من ناحية الشكل والزوايا .

(ب) تسخين الصفائح المنقبضة .

(ج) عمليات الترفيق للقنوات ولو استوجب ذلك دقة.

(د) وضع الصفائح في قوالبها وتعديل القطع .

(هـ) الأشغال العادية للقنوات الحديدية المعدة للتجارة .

(و) شطف الزوايا وطرقها بآلة الضغط.

الصنف السادس :

(أ) تخطيط الأمثلة:

يتأهل لهذا الصنف كل عامل يجيد قراءة التصميم الجملي. كما يحسن التخطيط المهذب لصناعة المراحل

وتطوراته وباستطاعته الشروع في الأشغال الموكلة إليه.

(ب) - الاعداد المعدني :

يتأهل لهذا الصنف كل عامل يجيد قراءة التصميم المفصل كما يكون بإمكانه صياغة التراكيب لإنجاز

مختلف القطع.

وباستطاعته أن ينجز باتقان قطعاً ذات أشكال دقيقة . يجب عليه أن يلم بدقائق مهنته .

(ج) - التركيب المعدني :

يؤهل لهذا الترتيب كل عامل يجيد قراءة تصميم جماعي للبناء المعدني ويكون قادرا على انجاز كل

الأشغال الكاملة والخاصة، ما عدا الأشغال الرقيقة وذلك بمساعدة عملة بسطاء أو ذوى اختصاص دون اختصاصه.

كما يكون باستطاعته انجاز كل الاعمال الدقيقة على القنوات الحديدية المعدة للتجارة، وذلك بالمعونة الضرورية .

الصنف السابع :

عامل ذو اختصاص رفيع، يجب أن تتوفر فيه مؤهلات واستعدادات العامل من الصنف السادس وهو مدعو لإنجاز أشغال من اختصاصه بمساعدة فريق من العملة لا يتجاوز عدده الخمسة أفراد.

صناعة الأنابيب الفولاذية

الصنف الأول :

عامل بدون اختصاص الا أنه يشترط أن تتوفر فيه بنية بدنية تؤهله لإعانة العمال من كل الأصناف وذلك لإنجاز الأشغال التي تستلزم النقل والصيانة .

يمكنه انجاز أعمال تستوجب جهداً بأماكن مرتفعة والإعانة على تثبيت الأسلاك .

الصنف الرابع :

من مهامه وضع الأنابيب بأماكنها وتوثيقها .

أن يكون قادراً على تقويس الانابيب بدون تسخين وباستعمال الرافع المستقيم، وضع الأنابيب بالشدادات والتثبيت من سدها المحكم بالروافد، وإصاق الأنابيب ببعضها بعض سواء بالشدادات أو بالروافد المثناة ويجب أن يجرى على تلك الانابيب اختبارات بالماء للتثبت من عدم ضياع المياه، أو سيلانها. وهو قادر على سد الثقب باللحم المقوس أو القص بالمحلاج .

الصنف الخامس :

يحسن قراءة أمثلة الانابيب في وجوها الثلاث .

عامل له اختصاص الصنف السابق وعلاوة على ذلك يجب أن يكون قادراً على انجاز عمليات ربط محكمة السد بواسطة اللحم المقوس أو بالمحلاج في مختلف الوضعيات.

يحسن تقويس انبوب بآلة التقويس المثقبة و بالرافعة المتحركة حسب مثال .

يحسن اللحم بالقوس أو بالمحلاج .

ويجب أن يثبت خبرة في هذه المهنة .

الصنف السادس:

عامل مختص من الصنف السابق ، ويجب أن يكون علاوة على ذلك قادراً على انجاز مختلف أشكال الأنابيب بالتسخين .

أن يكون باستطاعته توجيه أعمال المباشرين أشغالهم تحت اشرافه .

الصف السابع :

عامل ذو اختصاص رفيع، يجب أن تتوفر فيه مؤهلات واستعداد العامل من الصف السادس وهو مدعو لإنجاز اشغال من اختصاصه بمعونة فريق لا يتجاوز عدده الخمسة أشخاص .

اللحام بالقوس الكهربائي

الصف الأول :

عامل غير مختص مطلوب بأن تتوفر فيه مؤهلات بدنية تساعد على إعانة عملة من اختصاصات مختلفة في كل الأشغال التي تستلزم النقل والصيانة .
وباستطاعته ان ينجز على ارتفاع عمليات تستلزم قوة عضلية ويساعد على تثبيت الأسلاك .

الصف الثاني :

عنصر قادر على تثبيت وطرق اللحام وتركيب وتفكيك الشدادات والتوابع المختلفة والضرورية لتهيئة اللحام.

قادر على تسير مختلف أنواع أقضية اللحام اعمادا على اللون والحجم العاديين المستعملين بالورشة .

الصف الثالث :

طالع ما قيل عن اللحام بالمحلاج.

الصف الرابع :

لحام باستطاعته اتقان أنواع اللحام التالية :

(أ) اللحام المنبسط (افقيا ومنحنيا) .

- أنواع الصفائح ذات الحواشي الواضحة .

- أنواع الصفائح المنحنية .

- أنواع الصفائح ذات الزوايا .

(ب) - اللحام المتصاعد عموديا :

- أنواع الصفائح ذات الحواشي الواضحة .

- أنواع الصفائح المنحنية .

-أنواع الصفائح ذات الزوايا .

كما يجب أن يثبت العامل عند ترتيبه بهذا الصف تجربة دنيا بالمهنة .

يجب عليه أن يحسن فرز قضبان اللحام بالنظر إلى نوع و حجم القطح المطلوب لحمها وكذلك باعتبار طاقة مركز آلة اللحام.

يجب أن يكون قادرا على معرفة تسيير أجهزة اللحام الكهربائي الثابتة والمتحركة وكذلك لوازمها .

الصف الخامس :

يجب أن يكون له مستوى شهادة الكفاءة المهنية للحام بالقوس أو تكوين معادل .

يجب أن يكون قادرا على اللحام في كل الأوضاع المسجلة عادة في الورشة .

أن يكون لديه معلومات بسيطة في ممارسة الأشغال الرامية إلى التحويلات الشكلية للمعادن .

قادر على مراقبة عمليات اللحام المنجزة منها التعرف على امكانية فصمها واستعمال آلة المراقبة.

قادر على استعمال كل أنواع أقضية اللحام والقيام بعملية اللحام بدون أي خلل أو ثقب أو تصدع.

الصف السادس :

عامل محرز على كل المؤهلات المهنية الضرورية في العامل من الصف الخامس وقادر على تهيئة وانجاز كل الأشغال الخاصة التي تتطلب معرفة دقيقة للانكماش والتحويلات الشكلية للمعادن كاللحام لبناء

أو لإصلاح قاعدة الآلة الموضوعه تحت قوة كبيرة (الآلة الضاغطة) كاصلاح كتلة المحرك و الكارتار وقطح ميكانيكية دقيقة وبناء أو اصلاح عناصر يجب أن تستجيب لشروط خاصة من حيث المقاومة ومنع التسرب أو أنابيب وقع انجاز اشغالها في ظروف صعبة ودقيقة .

باستطاعته إحكام سد الثقب بالأواني كالخزان ذو الحواجز غير المنفذة .

يجب عليه معرفة ضبط الخلل الذي يصيب سير الاجهزة الموضوعه تحت تصرفه .

يجب عليه معرفة العلامات المتفق عليها والمتعلقة بقراءة الأمثلة.

الصف السابع :

عامل ذو كفاءة مرتفعة، يجب أن تكون له مؤهلات وكفاءات العمال من الصف السادس، ويمكن أن يكون

تحت اشرافه فريق مكون من خمسة أشخاص على الأكثر لتنفيذ الأشغال الراجعة لمهامه .

اللحام بالمحاج

الصف الأول :

عامل دون اختصاص مطلوب منه مؤهلات صحية تخوله اعانة العملة من جميع الاصناف في كل الأشغال التي تستوجب نقلا وصيانة .

بإمكانه ان ينجز أعمالا على ارتفاع، تستدعي قوة بدنية وأن يعين على تثبيت الأسلاك الحديدية .

الصف الثاني :

عنصر قادر على لحم وطرق معدن وبإمكانه أن يثبت أو يزيل أثقالا ومعدات مختلفة وتركيب وتفكيك

وتعديل مقاييس ضغط السوائل وذلك تحت رقابة عامل أكثر منه اختصاصا .

الصف الثالث :

عامل ، لحام باستطاعه أن ينجز اعمالا يقوم بها عامل من صف رابع، لكن تحت رقابة عامل مختص أو عون تسيير.

الصف الرابع :

عامل لحام باستطاعته أن ينجز باتقان كل أشغال اللحام الآتية :

1- اللحام المنبسط بالطريقة اليسارية بدون علامات وبدون استعمال معدن اللحام وذلك على معادن غير

سميكة.

2- اللحام الافقي على زاوية خارجية.

3- اللحام الافقي على زاوية سفلية ذات ضلعين.

4- اللحام الافقي على زاوية سفلية ذات ضلع واحد.

5- لحام يسارى نصف تصاعدي على المعادن من مختلف الاسماك:

6- اللحام الافقي المتلاحق مع الاعادة على الجهة الخلفية.

7- اللحام المتلاحق على قطعتين من المعدن في شكل دائرى.

أنواع اللحام من 2 إلى 7 يجب أن يكون على المعادن في كل الاسماك .

العامل المتوفرة فيه هذه الشروط يجب أن يكون له عند ترتيبه بهذا الصنف خبرة عملية دنيا في مهنته كما يجب أن يكون ملما باستعمال المحلاج القاطع .

كما يجب أن يكون قادرا على اختيار معدن اللحام من حيث النوع والحجم الذي تتطلبه القطع المراد لحماها.

العامل بالمحلاج : يجرى عمليات القص بالمحلاج الآلي أو غير الآلي وذلك اعتمادا على مثال أو رسم باستطاعته أن يعدل أداة الحجم اعتمادا على متطلبات العمل المتقن.

الصنف الخامس :

عامل له مستوى شهادة الكفاءة المهنية في اللحام واستعمال المحلاج أو تكوين معادل .

يجب أن يكون قادر على القيام بكل عمليات اللحام على كل المعادن المستعملة عادة بالورشة التي يعمل بها

بما في ذلك اللحام المختلط. يجب أن يكون ملما بالمبادئ الأولية التطبيقية لتحويل وتكميش المعادن.

وجب على هؤلاء العملة في هذا الصنف أن يقوموا دوريا بمراقبة وقبول خدمات اللحام المنصوص عليها

بكراس الشروط في المناقصات الادارية (التصرف على حالات انفصام اللحام، المراقبة الماكروغرافية،

الخ).

قادر على اعادة لحم ما تم صنعه بدون أن تكون بهذا الاخير ثقوب .

الصنف السادس :

عامل متوفرة فيه المؤهلات المهنية المطلوبة من عامل الصنف الخامس، وعلاوة على ذلك باستطاعته

انجاز كل الاعمال الخاصة والتي تتطلب معرفة جيدة لتكميش وتغيير أشكال المعادن مثلا :

كاللحم لبناء أو اصلاح قاعدات الالات المسلط عليها ضغط قوي كقاعدة المكبس و اصلاح هيكل المحرك

والكارتار ومختلف القطع الميكانيكية الدقيقة من نحاس أو معادن غير حديدية.

أو اللحام لبناء أو لإصلاح عناصر جماعية لبناء متوفرة فيه شروط خاصة للمقاولة أو السد المحكم وقع

انجازه في ظروف صعبة ودقيقة (العلب ، النارية ، المجاهر ، القدور إلخ).

وفي كل الحالات يجب أن يكون قادرا على التعرف على خلل سير الالات المو كول إليه استعمالها.

الصنف السابع :

عامل من اختصاص عال متوفرة فيه المقدرة والمؤهلات المهنية للعامل من الصنف السادس وهو مدعو لتسيير فريق متركب من خمسة عملة على أكثر تقدير وذلك لإنجاز أعمال من توابع مهنته .

صناعة الأقفال والنجارة المعدنية والحديد المطروق

الصنف الأول :

عامل دون اختصاص مطلوب منه مؤهلات صحية تخول له إعانة العملة من جمع الأصناف في كل الأشغال التي تستوجب نقلا وصيانة .

وبإمكانه أن ينجز أعمالا على ارتفاع، تستدعي قوة بدنية وأن يعين على تثبيت الأسلاك الحديدية .

الصنف الثاني :

عنصر قادر على إنجاز بعض الأعمال البسيطة كالقطع بالمقص اليدوي أو بالمنشار أو الصقل بالرخي ، وتركيز المعدات بالثقب، والثقب اليدوي، وقادر على استعمال المطرقة الثقيلة فوق السنديان أو فوق الآت ، وترتيب أنواع الحديد حسب الحاجة .

الصنف الثالث :

عامل قادر على ان يقوم تحت رقابة عامل آخر أعلى منه رتبة في الأشغال كالحداة والتقويس وقص القضبان الحديدية ووضعها على حسب الزوايا العادية أو حسب الامثلة. تقويم القضبان العادية، وإعادة الثقب المتقن مهما كانت الزاوية ولولبة المعادن وصلها وتركيب وتثبيت عناصر بسيطة بو اسطة المفاتل، وتركيز معدات ، وقوالب لكل أنواع الآت صنع الاقفال، له معلومات أولية في استعمال أنواع آلات اللحام والقص.

الصنف الرابع :

عامل له خبرة تطبيقية لعدة سنوات في المهنة وقادر على أن ينجز وحده حداة قطع صغيرة كبعض الزوايا البسيطة الحلزونية الشكل، كلحم الأسيجة، أو بعض أدوات صناعة الأقفلة كالزنزير، والاقواس، ومفكك المفاتيل (Tournevis) الخ.

تقويم المفاتل ووضع الأسيجة العادية، الأبواب والشرفات الخفيفة، والأرضيات المعدنية في شكل الحرف اللاتيني (T) والزوايا.

يجب عليه معرفة عملية اللحام بالقوس الكهربائي والقص بالمحلاج .

الصنف الخامس :

"عامل أقفال صانع أسيجة المدارج"

عامل أقفلة يجيد بناء سياج المدرج 8 (الدربوز) باستثناء اللافتات ويمكن اعفاؤه من التخصص في اللحام.

الصف الخامس:

(عامل أقفال حداد)

عامل أقفلة يجيد الحدادة وزخرفة الحديد، كما يتقن لحام المصنوعات الحديدية بكل أشكاله يمكن اعفاؤه من الأحكام والتركيب واللحام.

الصف الخامس:

يجب أن تتوفر فيه مستوى شهادة الكفاءة المهنية في صناعة الأقفال المعدنية وصناعة الحديد أو تكوين معادل .

عامل قادر على انجاز كل الأشغال المتعلقة بالأشغال العادية وان تكون له معرفة بما يلي :

(أ) **الحدادة :** صناعة أدوات صنع الاقفال (الزنزير، سياج المدارج، والأسطوانات اليدوية للبرشمة، ومطرقة التسطيح، إلخ ...).

حدادة المصنوعات كالأبواب الحديدية والشبابيك ، ومضلات الابواب . إلخ) .
صناعة الزوايا والاقضبة وذلك بالنار .

(ب) - **الرسم :**

قادر على قراءة الأمثلة، و صناعة القطع حسب أمثلة مفصلة بعد رسم صحيح، واستخلاص النماذج من المخططات، ورسم التخطيطات، يضبط ويتخذ الإجراءات اللازمة للأشغال المناطة بعهدته .

(ج) **الاحكام والتركيب:**

أحكام وتركيب الاقفال العادية لصناعة الاقفلة و الحديد، انجاز النماذج المشطورة، طي الصفائح تسطيح اللافات..واللف.

(هـ) - **اللحام :**

الجمع المتقن باللحام بالقوس أو بأكسيد الاسيكلان ، القص بالمحلاج ، أو بالمواد المخلوطة .

الصف السادس :

يجب عليه أن يجيد معرفة جميع ما هو مصلوب من عامل الصف الخامس. وزيادة على ذلك يجب أن تتوفر لديه معلومات عامة وفنية . وان يعطي انجازا يتجاوز انتاج هذا الصف الأخير باعتبار مؤهلاته الخاصة .

يجب أن يكون قادرا على تخطيط وانجاز أشغال معقدة، استنادا الى أمثلة من تلك الأشغال، ومضلات الأبواب ، والشرفات والأقفال وماسكات البلور إلخ .

الصف الرابع :

عامل ذو اختصاص عال، يجب أن تتوفر فيه المؤهلات المهنية ومقدرة العامل من الصف السادس، ويمكن أن يسير فريقا من العملة يتركب من خمسة أفراد على الأكثر لإنجاز اشغال منوطة بعهدته.

قطاع البناءات المعدنية

الأعوان الإداريون والفنيون

الصف 1 :

-الحارس، المكلف بالبريد ، الشاوش، أو عامل مكلف بالتنظيف .

أ) سلم أ

ب) سلم ب

الصف 2

صاحب الامثلة: عون مكلف بسحب الامثلة وقصها وطبها وذلك على كاغط التصوير الشمسي (هيلوغرافيك) والمحافظة على الملفات التي يهيئها المصورون ويسهر على المحافظة على كاغط التصوير وتوكل إليه خدمات بسيطة كتابية.

الصف 3

مراقب الغيبة والحضور من الصف الأول: يتولى مراقبة ساعات الحضور استنادا إلى بطاقات أو قطع معدنية أو ورقة حضور أو ساعة ضبط الحضور موكل إليه مراقبة الوقت المقضي في أعمال مطلوب انجازها بمقتضى وصل العمل، وذلك استنادا إلى الأوقات المخصصة لإنجاز تلك الاعمال أو أعمال أخرى متشابهة .

بإستطاعته تحرير قيمة وصول العمل وغيرها من العناصر المتعمدة لتحرير بطاقات خلاص الأجور .

معاون ميكانوغرافي: عامل على جهاز الهاتف أو التيلكس.

معاون وكيل مخزن : عون أو عامل يثبت خبرة عملية أو نظرية لمساعدة وكيل مخزن من صف أول .

عون كاتب من الصف الأول : عون ذو أهلية وخبرة يمكنه تحمل مسؤولية الاعمال الموكولة له .

راقن من الصف الأول : عون يرقن عادة أربعين كلمة في الدقيقة بدون أغلاط، يرقن الجداول والأعداد في شكل مناسب وبإستطاعته انجاز خدمات كتابية مختلفة . ويثبت أقدمية ستة أشهر في ميدانه .

عون كاتب من الصف الثاني وقابض من الصف الأول: عون مختص قادر على تحمل مسؤولية الأشغال الموكلة له، وله مستوى ثقافي في المرحلة الأولى من التعليم الثانوي أو من كان عاملا من الصف الثالث أعلاه .

وكيل مخزن من الصف الأول : نفس التعريف الذي أعطي للوكيل من الصف الثاني لكنه مسؤول على مخزن صغير أو يعمل تحت اشرافه وكيل من الصف الثاني .

معاون محتسب من الصف الأول : عون مكلف بالكتابة مختص في مسك دفاتر الحسابات تحت اشراف ومسؤولية المحتسب رئيس.

الصف 4 :

معاون محتسب ميكانوغرافي من الصف الأول: عون يثبت معلومات نظرية وتطبيقية تمكنه من مساعدة محتسب ميكانوغرافي من الصف الثاني.

مراقب مسجل الغيبة والحضور من الصف الثاني: زيادة على أشغال المراقبة يجب أن يكون قادرا على توزيع وضبط الأجور حسب الطلب لتحرير تكاليف الخدمات، كما يجب عليه أن يكون قادرا على تحرير كل التصريحات المتعلقة باليد العاملة .

معاون تصريحات قمرقية من الصف الأول : باستطاعته أن يساعد مصرح قمرقي .
نساخ ، ورسام بمكتب دراسات بنائي لمدة الستة أشهر الأولى: عون محرز على شهادة مهنية أو مؤهلات معادلة قادر على التصوير والنسخ لاستخرج صور الإنجاز والامثلة المخططة من طرف مصورين آخرين.

الصف 5

معاون محتسب من الصف الثاني: عون يثبت تجربة في مسك دفاتر الحسابات وتدوين كل الكتابات المتعلقة بالحسابات العامة أو الصناعة تحت مسؤولية محتسب أو رئيس مصلحة .
مصرح قمرقي من الصف الأول : عون عالي الاختصاص في عمليات التوريد والتصدير وبإمكانه اثبات معلومات نظرية وتطبيقية متقدمة في التوريد والتصدير وكذلك في ضبط كل الاجراءات المتعلقة بالمهنة، كما يجب عليه أن يلم جيدا بالتصريحات الجاري بها العمل.
وكيل مخزن من الصف الثاني: عون مسؤول على مخزن كبير ومكلف بإعداد معدات الحظائر (طلبات المواد وتسليمها).

يضبط الوصولات الواردة عليه من المزددين، يسلم السلع، ويراقب وصولها إلى الحظيرة .
المرمض : عون محرز على شهادة التمريض يتولى الاسعافات الاستعجالية لجرحي المؤسسة .
مصور وراسم بمكتب الكراسات: عون له مستوى المرحلة الثانية من التعليم الثانوي بإمكانه حسب تعليمات مدققة انجاز أمثلة تنفيذ أو مشروعات و ذلك باستعماله عند الاقتضاء وثائق محفوظات .
كما يمكنه رسم قطعة بسيطة وحفظ وترتيب ملفات الإنجاز.
راقن من الصف الثاني: بإمكانه عادة رغن ستين كلمة في الدقيقة بدون أغلاط، كما باستطاعته رغن الجداول والأعداد في شكل مناسب .
وباستطاعته اداء خدمات كتابية.

عون اعلامية: عون له مستوى السنة الرابعة من التعليم الثانوي ومتحصل على شهادة الكفاءة المهنية في الإعلامية.

الصف 6

راقن مختزل وميكانوغرافي من الصف الأول: محرز على شهادة مهنية بإمكانه عادة تسجيل 100 كلمة

في الدقيقة ثم انشائها بسرعة 60 كلمة في الدقيقة في شكل مناسب في لغة فرنسية سليمة .
كاتبة إدارية : تضطلع بمهام الراقن، تحرر وتضبط بمفردها المراسلات الإدارية وتوزع عند الاقتضاء
الأشغال على الرافقات أو الرافقين، تقوم بمادرات في نطاق معين لها من طرف رئيس المؤسسة، يشترط
فيها مستوى البكالوريا.

قابض محتسب : نفس تعريف المحتسب من الصنف الأول مع مسؤوليته على الصندوق المالي .
محتسب من الصنف الأول : عون مكلف بمسك الدفاتر الشرعية وتوابعها اللازمة في الحسابات العامة،
وهو مكلف

بإعداد موازنة المؤسسة (حساب آخر السنة) وعند الاقتضاء بمسك المقابيض اليومية .
مصرح قمرقي من الصنف الثاني : عامل باستطاعته أن يقوم وحده بجميع عمليات التصدير والتوريد .
مصور ومخطط بمكتب الدراسات من الصنف الثاني: له مستوى البكالوريا الفنية أو المؤهل التقني، في
استطاعته أن ينجز أمثلة حسب معطيات وتوجيهات مدققة من المستأجر أو المهندس أو المصور الرسام،
كما ينجز مشروعاً جزئياً أو كلياً حسب الطلب وذلك في نطاق الأشغال العادية للمؤسسة وهو مدعو بإبراز
التفاصيل للقطع من كامل الدراسة، وضبط الزوايا كاملة لإنجاز المشروع ، كما يضبط وزن المواد الأولية
لتحرير تقديم الخدمات المطلوبة .

يحدد التصنيف حسب أمثلة، يجري مراقبة على امكانية إقامة المشروع، يجري الاختبارات اللازمة
لمعرفة متانة المواد الضرورية للدراسة، وذلك وفقاً لمذكرة الحسابات الجارية بها العمل في مكتب
الدراسات.

رئيس فريق : له مستوى ثقافي المؤهل الإعدادي التقني، علاوة على معلوماته النظرية والتطبيقية، يجب
أن يكون له قدرة مهنية واستعدادات تخول له ضبط وتوضيح الأعمال المسندة لفريق عمال لصنف دونه .
قادر على التسيير وله خبرة إدارية بسيطة .

إطار الإشراف المساعد : نفس الاختصاصات المطلوبة من رئيس فريق الصنف الخامس يمكنه أن
يعوض بصفة عارضة إطار إشراف.

الصنف 7:

رئيس الحظيرة : له مستوى المؤهل التقني، عامل ذو اختصاص عال بإمكانه أن يثبت تجربة كافية في
اختصاصه المهني.

ينظم ويسير بالحظيرة أقسام عمال اختصاصه يضمن سلامة تركيز المعدات بدون اللجوء إلى تجهيزات
دقيقة، ويقرر حاجياته مسبقاً من التجهيزات وأدوات العمل اللازمة.

مصور مخطط: محرز على البكالوريا التقنية أو شهادة تعادلها، يجب أن تكون لديه معلومات المصورين
من الصنف الخامس وكذلك المعلومات التقنية المتعلقة باختصاصه الصناعي والتي تخول له أن ينجز
وحده جميع تفاصيل المشروع الجملي .

مبرمج من الدرجة الأولى: محرز على شهادة البكالوريا أو شهادة معادلة، يتعين أن تتوفر فيه المؤهلات اللازمة ليشغل مركز مبرمج من الدرجة الأولى.

الصف 8 :

محتسب ميكانيوغرافي: عامل له معلومات نظرية وتطبيقية في الحسابات العامة والصناعية ومحرز على مؤهل مسير آلة الحسابات. ويجب عليه أيضا أن تكون له معلومات مستفيضة في الآلة التي اختص بها. وعليه أن ينجز جميع الجداول وما يتبعها والتي تصلح لإتمام العمل. قادر على أن يتعرف على الأخطاء والعطب وماشاكلها وكذلك العطب البسيط الميكانيكي والكهربائي وأن يكون قادرا على تحاشي وقوعها باجراء تعديلات عند الاقتضاء.

المحتسب من الصف الثاني: عامل يجب أن تتوفر لديه معلومات ضافية لمسك دفاتر الحسابات الشرعية وتوابعها اللازمة للحسابات العامة والصناعية وان يكون قادرا على تحرير موازنة المؤسسة (حساب آخر السنة) وعند الاقتضاء بتعليمات من المحتسب الرئيس أو الخبير الحسابي .

الصف 9

رئيس حظيرة مختص: له مستوى المؤهل التقني، عامل ذو اختصاص عال مثبت لتجربة مهنية واسعة يقع تعيينه شخصيا بصفة مستمرة لإدارة حظيرة تركيب وأشغال أو يمارس الاشراف على مجموعة من عملة التركيب مختصين في مختلف شعب البناء المعدني. باستطاعته أن ينجز التعديلات والاختبارات النهائية وفقا للشروط الشكلية المضبوطة بكراس الشروط أو تحت اشراف مسير أشغال. **إطار إشراف:** قادر على تسيير فوج من رؤساء الفرق ، ومثبت مستوى تقني مرضي، له مستوى المؤهل التقني وخبرة مهنية.

الصف 10 :

رئيس مخزن: عون مكلف بالتصرف العادي والاداري في مخزن وتوابعه وعند الإقتضاء يمكن أن يلحق له مساعد أو مساعدون "وكلاء مخازن ومساعدوهم" لا يكونون تحت امرته المستمرة وذلك تنفيذا للطلبات الواردة عليه حتى يتجنب تراكم السلع الغير العادي، على أن لا يكون ذلك لتعطيل المصلحة التي يمولها .

يجب أن يكون قادرا على مسك الحسابات للودائع بصفة مستمرة. أن تكون له معومات مستفيضة لكل المواد الأولية الصالحة للمهنة . ويكون تحت اشراف اطار أو عون من صنف أرفع منه.

رئيس مصلحة الموظفين واليد العاملة : إطار ملم إماما تاما بقوانين الشغل والعقود المشتركة و عارف بالإنجازات الاجتماعية المهمة

يجب أن يهيء ويقترح على الإدارة العامة ويسهر على تطبيق القرارات بالاتفاق مع الإدارة كما يسهر على تطبيق

النظام الداخلي والانضباط السلوكي والمسائل المتعلقة بالأجور وبصفة عامة بكل ما يهم العملة والموظفين.

يجب أن يسوى الحالات الخاصة و ذلك في نطاق التعليمات العامة التي يتلقاها كما يسهر الأعوان التابعون له على:

- عدد الأعوان والانتداب والطرء والانضباط العام والمراقبة وعند الاقتضاء الحراسة ومراقبة التعليمات ودفع الأجور، وكل التصريحات التابعة لها.

كاتبة إدارة من صنف الثاني : عون له اختصاص عال ومعلومات نظرية وتطبيقية في اختصاصه، أهل للتسيير، محرز على شهادة البكالوريا ، أو منحدر من عملة الصنف السادس .

الصنف 11 :

رسام، مخطط أمثلة وضابط الحسابات: يجب أن يكون محرزاً على معلومات مصور الأمثلة من الصنف السابع، وله معلومات في الحساب العادي المتعلق بمتابعة المواد. وكذلك الفنيات المتعلقة باختصاصه الصناعي التي تخول له أن يدرس بمفرده مشروعا كاملا، متماشيا مع مقتضيات كراس الشروط أو لبلوغ غاية تجارية معينة لكن ليست لها صفة مستمرة عدى الأشغال الفنية التي هي من اختصاص مهندس. يجب أن تكون معلوماته من المرحلة الأولى من التعليم العالي.

الصنف 12 :

مصور أو مخطط أمثلة بمكتب دراسات رئيس فريق: له مستوى المرحلة الأولى من التعليم العالي يمكنه اجراء دراسات في آن واحد لعدة مشاريع مضبوطة بكراس الشروط أو بلوغ غاية تجارية معينة وذلك تحت اشراف رئيس مكاتب دراسات أو رئيس مصلحة له مسؤولية الاشراف على خمسة مصورين على الأقل، يوزع عليهم العمل ويراقب سيره. اطار اشراف رئيس: له مستوى المؤهل التقني، أو البكالوريا التقنية، يجب أن تكون له خبرة واسعة في ميدان شعبته المهنية وفي التسيير كما يجب أن تكون له خبرة ادارية كافية .

الصنف 13

تقني عالي: له مستوى المرحلة الأولى من التعليم العالي: عون ذو اختصاص عال له معلومات نظرية وتطبيقية واسعة في ميدانه وهو قادر على تهيئة مجموعة عمليات وترقيم أشغال هامة ومعقدة قصد تحرير قيمتها وضبط برنامج الشروع في انجازها يجب أن يكون على اطلاع في التقدم الحاصل في طرق الصناعة، وهو قادر على دراسة ونقد وتحسين الأمثلة وضبط مراحل الإنجاز .

قادر على اختيار واقتراح معدات الشغل بدون سابق دراسة. وان يكون باستطاعته تكوين وتحسين الكفاءة المهنية لصنف أقل من صنفه عدى المتدربين، وان يحرر مختلف وثائق تكوين وتنظيم اختبارات

مهنية للعملة المختصين.

وأن يكون ملما بالإحتياجات الوقائية الخاصة بالمهنة.

مسير أشغال : له مستوى المؤهل التقني أو البكالوريا التقنية. يشرف على مجموعة حظائر تستلزم تشغيل عدد من رؤساء الحظائر .

يكون همزة الوصل بين الحرفاء والمؤسسة وذلك فيما يخص انجاز الأشغال. يراقب أشغال رؤساء الحظائر، ويتحمل مسؤولية الإنجاز بالحظائر ، كما يمكنه :
(أ) اعداد العناصر .

(ب) تقرير وتوزيع التمويلات وتنظيم اليد العاملة.

(ج) اعداد التقارير الفنية وضبط تقدم الأشغال .

مبرمج ذو كفاءة: مستوى المرحلة الأولى من التعليم العالي، عون ذو كفاءة عالية له معرفة نظرية وتطبيقية في ميدان البرمجة في الإعلامية.

الصف 14:

رئيس مصلحة مالية وحسابيات: اطار محرز على شهادات في الدراسات العليا وله خبرة مهنية تخول له أن يضمن انجاز الأشغال الموكولة لعهدته، وفقا لتوجيهات المدير .
مهندس من صنف أول: اطار له تكوين عام ومستوى تقني مثبت بشهادة في الدراسات العليا، (اجازة، دبلوم، مهندس).

الصف 15 :

رئيس ورشة: له مستوى مؤهل تقني أو البكالوريا التقنية وزيادة على المعلومات النظرية والتطبيقية، يجب أن تكون لديه خبرة تطبيقية ثابتة في التسيير .

مهندس من الصنف الثاني: فني حصلت له بموجب دراسات علمية ومهنية تكوين فني، مدعم بالمعلومات العامة ثابتة بشهادة تسمح له بالتعرف بسرعة على مشاكل الصناعة والدراسة التي يقوم بها لإنجاز مهامه. وبدون أن يتحمل مسؤولية كاملة ومستمرة والتي ترجع عمليا لرئيسه مثلا:

- مهندس حسابات :

- مهندس تقنية عامة.

- مهندس تقنية الخدمات.

- مهندس تجاري.

- مهندس مختص في البحوث.

يجب أن يكون قد قضى على الاقل تريبا لا يقل عن عام بمؤسسة أو بمكتب دراسات بوصفه مهندسا مبتدئا ، وان تكون له المعلومات العامة على إقامة المشاريع والتجهيز وأن يعرف القواعد الخاصة بالبناء المعدني وبتركيزها.

الصنف 16 :

مهندس من الصنف الثالث : محرز على شهادة مكتسب لخبرة وتجربة مهنية وثقافة عميقة.

يجب أن يكون قادرا على ضبط حسابات البناءات الدقيقة في المهنة والإشراف على دراسات تستجيب لرغبات الحرفاء أو كراريس الشروط، وأن يكون قادرا على تسيير فريق من المصورين ويصادق على الحسابات وأمثلة الإنجاز وأن يختار المواد المراد استعمالها وإن يكون قادرا على اعداد الإذن والشروع في الأشغال، ومراقبة سيرها .

وأن يكون قادرا على ضبط طاقة انتاج المصنع الموكل إليه تسييره .

وضبط رزنامة الإنجاز واتخاذ الإجراءات اللازمة واحترام تلك الآجال .

وأن يكون قادرا على تنسيق أشغال العمال الفنيين وأعوان الإشراف والتسيير والعمال الموضوعين تحت سلطته.

رئيس انتاج: مهندس أو تقني ذو اختصاص عال في المهنة موضوع تحت أوامر الإدارة الفنية أو العامة كما يكون

تحت سلطته ورشة أو عدة ورشات ومكتب احداث مشاريع واشغال صناعية، ويأذن بإعداد خرائط الصنع التي تسمح بمتابعة تقدم الأشغال وهو قادر عند الإقتضاء بالقيام باختبارات على مواد الصنع وكذلك على النماذج والقوالب، ويجب عليه أن يخطط جميع الأشغال التي أذن بالشروع فيها ويتولى توزيعها المحكم على مختلف الورشات أو الاقسام ويسهر على تنفيذها، كما يجب عليه أن يعد تصميم الأشغال التي تنجز بالآلات، ويضبط هكذا التغييرات التي يقوم بها تماشيا وتطورات الصنع .

يجب أن ينسق أشغال العمال والمستخدمين والفنيين وأعوان التسيير الموضوعين مباشرة تحت سلطته، ويجب عليه تخطيط الأعمال والسهر على صيانة جميع الآلات المستعملة في الانتاج ويسهر على الوقاية من حوادث الشغل وان يطلب من مساعديه السهر على احترام الآجال المقررة لإنجاز الاعمال واشعار رؤسائه بجميع ما يعترضه من صعوبات في انجاز الأشغال كما يطلعهم على حسن سير المعدات وأن يكون ملما إلماما تاما بوسائل وأماكنيات الإنتاج.

الصنف 17 :

مهندس بعث مشاريع، رئيس مكتب دراسات: يجب أن تتوفر لديه أقدمية لا تقل عن خمس سنوات مباشرة فعلية لأصناف المهندسين في الحالات الآتية:

أن يكون قادرا بإعانة فنيين ذوي كفاءة مهنية أن يهيأ كل البرامج الأولية أو البرامج المزمع تنفيذها وذلك بصفة مدققة واقتصادية حسب تعليمات عامة من الحريف أو من ينوبه أو استنادا إلى ملف احيل عليه من طرف رئيس المؤسسة أو من ينوبه .

كما يجب أن يكون قادرا على ربط العلاقة مع المهندسين المعماريين أو الحرفاء لمناقشة وانجاز الأشغال.

يجب عليه أن يحرر أو بكلف أعوانه بتحرير قوائم أثمان اعتمادا على الحسابات التي حررها هو شخصيا قصد مناقشتها مع الحرفاء.

يجيب على كل الانتقادات والطلبات الرامية الى توضيح الاسباب المجهولة أو المعروفة جزئيا للظواهر الموجودة.

يجب عليه أن يضبط الوسائل التي يجب استعمالها لتحسين التصنيع أو انتاجية المؤسسة، بدون أن ينجر عن ذلك وجوبا نتائج عاجلة على فنياتها أو انتاجها .

أن يكون قادرا على تحرير قوائم وصور عامة أو مفصلة لتحقيق شغل ما وكذلك على استعمال القواعد ومعرفة نوعية المواد المراد استعمالها .

الصف 18 :

المدير الفني:

اطار عال يجب أن يكون له تكوين نظري وثقافة عامة تضاهي ثقافة المدرس العليا أو محرز على دبلوم معادل .

وزيادة على ذلك يجب أن يكون قد أحرز على معلومات عملية ناتجة عن مختلف التربصات أو مباشرة أعمال بعناوين أخرى في نفس المهنة .

يقترح على الادارة العامة كل التحويلات الرامية إلى تحسين وامتداد لشاط المؤسسة .

ويتمتع بسلطة المراقبة وتنسيق جمع أشغال القسم الفني بالمؤسسة .

المدير المالي :

اطار عال موضوع تحت اشراف الادارة العامة أو المستأجر. يجب أن يكون له تكوين نظري وثقافة عامة تضاهي ثقافة المدرسة العليا للدراسات التجارية أو محرز على دبلوم معادل.

وعلاوة على ذلك يجب أن يكون قد اكتسب تجربة عملية طويلة في الحسابات العامة والتحليلية والادارة المالية للمؤسسات ذات الصبغة الصناعية.

وعليه أن يسوي كل العمليات المالية المدققة من طرف الادارة العامة أو المستأجر باتفاق مع الادارة الفنية أو التجارية وعليه أيضا أن يدرس ويهيأ ميزان الأشغال والتمويل ويراقب العمليات الحسابية ويصادق على ميزان آخر السنة وفروعه .

يجب عليه أن يرشد وينصح رئيس المؤسسة إلى الامكانيات المالية للمؤسسة، وما يجب أن يتخذ لتحقيق التصرف المالي السليم.

يجب عليه أن يضبط كل العناصر الداخلة في تحويل ثمن الكلفة.

يجب أن يقترح كل الطرق التي تمكن من إعطاء ارشادات سريعة تتعلق بثمن الكلفة أو بطرق التحسين المزمع اتباعها.

المدير الاداري أو التجاري:

اطار عال موضوع تحت اشراف الادارة العامة أو المستأجر . يجب أن يتوفر لديه تكوين نظري وثقافة عامة تضاهي ثقافة مدرسة الدراسات العليا التجارية أو المدرسة العليا للإدارة. وعلاوة على ذلك يجب أن يكون قد أحرز على معلومات تطبيقية ناتجة عن خدمات قضاها في وظائف أخرى أو في تربية داخل المؤسسة أو في مؤسسات مشابهة. وعليه أن يسرى كل العمليات التجارية أو الادارية المضبوطة من طرف الادارة العامة أو المستأجر وباتفاق مع الادارة الفنية. يجب عليه أن يوجه ويرشد رئيس المؤسسة على امكانيات السوق.

ملحق للاتفاقية الجماعية

قطاع البناءات المعدنية

صيغة تطبيق لضبط منح منحة الإنتاج ومنحة آخر السنة

$$م = 0 (1 + \frac{2400}{1200}) \text{ حيث}$$

م مبلغ المنحة المعطاة

م 0 - الأجر الموافق لـ 10 أيام عمل (80 ساعة) .

م 0 - الأجر الموافق لـ 10 أيام عمل (80 ساعة) .

2400 - تمثل عدد النقاط القصوى المعطاة لكل عامل في السنة وتوزع كما يلي :

1 - الضمير المهني ، التنظيم ، والمنهج	720 نقطة
2 - المواضبة والمثابرة	720 نقطة
3 - معلومات مهنية	480 نقطة
4 - السلوك بصفة عامة	480 نقطة
الجملة :	2400 نقطة

إسناد الأعداد بالعناوين 1 و 2 يجرى عليه نقص في شكل عقاب حسب القرار الآتي المقرر للعقوبات من الدرجة الأولى (الفصل 36 من هذه الاتفاقية) :

أ) الانذار الكتابي مع التسجيل	20 نقطة
ب) التوبيخ مع تسجيله بالملف	30 نقطة
ج) التوقيف عن العمل لمدة 3 أيام	100 نقطة

تسند الأعداد بالعناوين 3 و 4 شهريا من طرف المستأجر أو المسؤول الذي فوض له سلطاته أما الحط من الرتبة الذي هو عقاب من الدرجة الثانية يمكن أن ينجر عنه الحرمان التام أو الجزئي من المنحة السنوية. بالنسبة للمنتدبين الجدد فإن المبلغ الذي يتمتعون به بهذا العنوان يحزر استنادا على مدة العمل المقضاة في المؤسسة تدفع هذه المنحة من الأسبوع الأخير من شهر ديسمبر من كل عام .

(الأجور: من الملحق التعديلي عدد 16)

الفصل 2 - تطبيق 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

يتمتع العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور الأساسية المطابقة لاختصاصاتهم والمضبوطة بجداول الأجور المعمول بها بعنوان سنوات 2022 و 2023 و 2024 بنفس الزيادات المسندة للعمال من نفس الاختصاص المهني والنتيجة عن تطبيق جداول الأجور المرفقة بالملحق التعديلي لهذه الاتفاقية.

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

الفصل 4 -

أ - تطبيق 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 خاصة:

يتم الالتزام باحترام الاتفاقيات 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
الأعوان الإداريون والفنيون
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021
(نظام عمل 42 ساعة في الأسبوع)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
الأقدمية الفعلية	2/0	4/2	6/4	8/6	10/8	12/10	14/12	16/14	18/16	20/18	20+
الصنف											
1 أ	497.324	504.784	505.220	505.657	506.094	506.531	506.985	507.492	507.999	508.506	509.011
1 ب	512.027	512.520	513.013	513.506	514.005	514.577	515.149	515.721	516.293	518.210	520.080
2	521.547	522.155	522.805	523.510	524.215	524.920	527.044	529.209	531.375	533.540	535.705
3	558.930	559.899	560.869	563.011	565.487	567.965	570.441	572.918	575.395	577.708	582.320
4	573.386	576.558	579.049	581.539	584.030	586.521	589.012	593.873	596.020	598.167	600.315
5	616.171	619.036	621.901	624.766	629.793	632.262	634.732	637.201	639.671	642.431	644.900
6	666.142	669.363	672.809	676.095	679.316	682.537	685.758	691.479	694.988	698.595	702.203
7	689.417	693.870	697.413	700.956	704.499	710.543	714.347	718.316	722.284	726.129	729.672
8	735.970	739.835	743.700	750.066	754.270	758.595	762.927	766.940	770.806	774.671	778.536
9	747.284	751.364	757.944	762.491	767.061	771.597	775.677	779.757	783.837	787.917	794.497
10	761.523	768.347	773.158	777.968	782.616	786.911	791.205	795.500	802.295	806.590	811.055
11	795.368	800.419	805.470	810.281	814.791	818.268	823.810	830.819	835.329	840.202	845.162
12	809.453	814.865	819.728	824.560	829.391	836.723	841.554	846.717	852.032	857.347	862.662
13	842.658	851.371	852.965	858.119	865.773	871.097	876.766	882.436	888.105	893.774	899.442
14	887.532	895.722	901.413	907.478	913.738	919.997	926.257	932.517	938.777	945.036	951.295
15	945.719	952.310	959.161	966.011	972.861	979.711	986.560	993.411	1000.261	1007.111	1013.393
16	974.125	981.566	989.007	996.448	1003.888	1011.329	1018.769	1026.060	1032.824	1039.589	1046.353
17	1035.308	1044.166	1053.024	1061.474	1069.527	1077.579	1085.632	1093.582	1101.733	1109.790	1117.843
18	1107.957	1117.620	1127.283	1136.947	1146.610	1156.273	1165.936	1175.600	1185.263	1194.926	1204.589

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
أعوان التنفيذ
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021
(نظام عمل 42 ساعة في الأسبوع)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
الأقدمية الفعلية	2/0	4/2	6/4	8/6	10/8	12/10	12/15	16/14	18/16	20/18	+20
الصف											
1	2.725	2.766	2.768	2.770	2.773	2.755	2.777	2.781	2.783	2.786	2.789
2	2.836	2.838	2.842	2.845	2.848	2.850	2.854	2.858	2.862	2.872	2.884
3	3.076	3.080	3.083	3.086	3.090	3.094	3.106	3.118	3.129	3.142	3.153
4	3.172	3.178	3.183	3.195	3.208	3.220	3.234	3.248	3.261	3.274	3.300
5	3.318	3.335	3.351	3.364	3.380	3.394	3.410	3.438	3.450	3.464	3.476
6	3.593	3.611	3.629	3.647	3.674	3.690	3.703	3.717	3.730	3.746	3.760
7	3.904	3.934	3.949	3.965	3.980	3.996	4.013	4.029	4.044	4.059	4.075

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 3
الأعوان الإداريون والفنيون
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023
(نظام عمل 42 ساعة في الأسبوع)

الدرجة	1	2	5	4	5	6	7	8	9	10	11
الأقدمية الفعلية	2/0	4/2	6/4	8/6	10/8	12/10	14/12	16/14	18/16	20/18	+20
الصف											
1 أ	530.893	538.353	538.789	539.226	539.663	540.100	540.554	541.061	541.568	542.075	542.580
1 ب	546.589	547.082	547.575	548.068	548.567	549.139	549.711	550.283	550.855	552.772	554.642
2	556.752	557.360	558.010	558.715	559.420	560.125	562.249	564.414	566.580	568.745	570.910
3	596.658	597.627	598.597	600.739	603.215	605.693	608.169	610.646	613.123	615.436	620.048
4	612.089	615.261	617.752	620.242	622.733	625.224	627.715	632.576	634.723	636.870	639.018
5	657.762	660.627	663.492	666.357	671.384	673.853	676.323	678.792	681.262	684.022	686.491
6	711.106	714.327	717.773	721.059	724.280	727.501	730.722	736.443	739.952	743.559	747.167
7	735.953	740.406	743.949	747.492	751.035	757.079	760.883	764.852	768.820	772.665	776.208
8	785.648	789.513	793.378	799.744	803.948	808.276	812.605	816.618	820.484	824.349	828.214
9	797.725	801.805	808.385	812.932	817.502	822.038	826.118	830.198	834.278	838.358	844.938
10	812.926	819.750	824.561	829.371	834.019	838.314	842.608	846.903	853.698	857.993	862.458
11	849.055	854.106	859.157	863.968	868.478	871.955	877.497	884.506	889.016	893.889	898.849
12	864.091	869.503	874.366	879.198	884.029	891.361	896.192	901.355	906.670	911.985	917.300
13	899.538	908.251	909.845	914.999	922.653	927.977	933.646	939.316	944.985	950.654	956.322
14	947.440	955.630	961.321	967.386	973.646	979.905	986.165	992.425	998.685	1004.944	1011.203
15	1009.555	1016.146	1022.997	1029.847	1036.697	1043.547	1050.396	1057.247	1064.097	1070.947	1077.229
16	1039.878	1047.319	1054.760	1062.201	1069.641	1077.082	1084.522	1091.813	1098.577	1105.342	1112.106
17	1105.191	1114.049	1122.907	1131.357	1139.410	1147.462	1155.515	1163.465	1171.616	1179.673	1187.726
18	1182.744	1192.407	1202.070	1211.734	1221.397	1231.060	1240.723	1250.387	1260.050	1269.713	1279.376

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.

جدول الأجور عدد 4
أعوان التنفيذ
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023
(نظام عمل 42 ساعة في الأسبوع)

الدرجة	1	7	3	4	5	6	7	8	9	10	11
الأقدمية الفعلية	2/0	4/2	6/4	8/6	10/8	12/10	14/12	16/14	18/16	20/18	+20
الصف											
1	2.909	2.950	2.952	2.954	2.957	2.959	2.961	2.965	2.967	2.970	2.973
2	3.027	3.030	3.034	3.036	3.040	3.042	3.046	3.050	3.054	3.064	3.075
3	3.284	3.288	3.291	3.294	3.298	3.301	3.314	3.325	3.337	3.349	3.361
4	3.386	3.392	3.397	3.409	3.422	3.434	3.448	3.462	3.476	3.488	3.514
5	3.542	3.559	3.575	3.588	3.604	3.618	3.634	3.662	3.674	3.688	3.700
6	3.836	3.854	3.871	3.889	3.917	3.933	3.945	3.959	3.973	3.989	4.003
7	4.167	4.198	4.213	4.229	4.243	4.259	4.277	4.293	4.307	4.322	4.338

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.