

کمال صفر



kamel.c.sfar@gmail.com

مرحباً

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة تحويل البلاستيك

محنة 2022

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

الفهرس
الإتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة تحويل البلاستيك

الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	الفهرس	
5	التنقيحات	
6	قرار المصادقة	
8	وميدان التطبيق المهني والتراي	1
9-8	عقد الشغل لمدة معينة	1 مكرر
10-9	المدة التراجع المراجعة	2
11-10	التأويل	3
13-12-11	الحق النقابي وحرية الرأي	4
	استقبال النواب النقابيين	5
14-13	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	6
14	الانتداب	7
15-14	تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة	7 مكرر
15	مقاييس الإنتاج	8
16-15	فترة التجربة	9
16	تشغيل النساء و الأطفال	10
17-16	حماية العملة أثناء ممارستهم للعمل	11
17	بطاقة خلاص الأجر	12
18-17	التدرج والترقية	13
19-18	استعمال العملة في وظائف غير مطابقة لرتبتهم	14
19	أجل إنهاء عقد الشغل أو التنبيه المسبق	15
20-19	الطرد من أجل حذف مراكز عمل او تحديد من عدد العمال	16
20	مكافأة نهاية الخدمة	17
21-20	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	18
21	الإستقالة	19
22-21	شهادة الشغل	20
22	تغيير مكان الإقامة أو النقلة	21
23-22	التغيب	22
23	مدة العمل	23
23	الراحة بالليل	24
23	تأجير العمل بالليل	25
23	الساعات الزائدة	26
24-23	الراحة الأسبوعية	27
24	أيام الأعياد	28
25-24	الرخص الخاصة الأجر	29
25	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	30
26	رخص الولادة	31
26	الرخص الإستثنائية	32
27-26	رخص المرض	33
27	الرخص لتأدية واجبات عسكرية	34
27	الرخص بدون أجر	35

31 - 30 - 29 - 28 - 27	التأديب	36
31	مشمولات نظر مجلس التأديب	37
31	اللجنة الإستشارية للمؤسسة	38
32	التدريب والتكوين وتحسين المعلومات المهنية	42
32	تعليم الكبار	42 مكرر
33 - 32	بدلات الشغل ووسائل الوقاية	43
34 - 33	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية	44
35 - 34	حفظ الصحة والسلامة	45
35	الترتيب المهني وإعادة ترتيب العمال	46
35	الأجور	47
37 - 36 - 35	ملحقات الأجور (منحة الحضور، منحة القفة، منحة الصندوق، منحة النقل، منحة التنقل، المنحة المدرسية)	48
38 - 37	منحة الإنتاج وآخر السنة	49
38	نظام الحيطرة الإجتماعية	50
39 - 38	منحة الإحالة على التقاعد	51
39	الإمتيازات المكتسبة	52
39	مقتضيات تطبيقية	53
39	تاريخ إجراء العمل	54
من 40 إلى 46	ترتيب الوظائف	
من 47 إلى 50	الأجور (2024-2023-2022)	

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة تحويل البلاستيك

المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 11 نوفمبر 1976

الملاحق من 1997 الى 2009

الملاحق	سنة التوقيع	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 23 أوت 1983	أحكام الفقرات 1 و 2 و 4 من الفصل 48 - الفقرة الثالثة من الفصل 49	ملحقات الاجر - منحة الانتاج وآخر السنة
ملحق 2	قرار مؤرخ في 22 مارس 1989	—	أجور
ملحق 3	قرار مؤرخ في 13 أكتوبر 1990	الفصل 28	أيام الاعياد
ملحق 4	قرار مؤرخ في 7 سبتمبر 1993	الفصول 4-9-28-29-30-36-38-48 (الفقرة 4)	الحق النقابي وحرية الرأي - فترة التجربة - أيام الاعياد - الرخص الخاصة الاجر - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - التأديب-اللجنة الاستشارية المتناصفة - منحة النقل
ملحق 5	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصول 6 - 43 - 48 - اضافة الفصل 1 مكرر (عقد الشغل لمدة معينة)	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة - بدلات الشغل والوقاية - ملحقات الاجور (الفقرة 4 -منحة النقل)
ملحق 6	قرار مؤرخ في 14 جويلية 1999	48- 30-22-21-20-15-11-3	التأويل - حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم -اجل مكان الإقامة او النقلة -التغيب - الرخص الخاصة لأسباب عائلية -ملحقات الاجر (منحة النقل)
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 4 - 5 - 13-25-30-48	الحق النقابي وحرية الرأي - استقبال الممثلين النقابيين - التدرج والترقية - تأجير العمل بالليل - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - ملحقات الاجر (منحة الفقة، منحة الصندوق، منحة النقل، منحة التنقل)
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 2-7-8-13-17-19-30-42 - 51-48-43 - اضافة الفصلين 7 مكرر (تشغيل الاشخاص حاملي الإعاقة) و 42 مكرر (تعليم الكبار)	المدة، التراجع، المراجعة - الانتداب - مقاييس الانتاج - التدرج والترقية - غرامة الطرد-الاستقالة - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - التدريب المهني والتكوين وتحسين المعلومات المهنية - بدلات الشغل والوقاية - ملحقات الاجور (منحة الفقة، منحة الصندوق، منحة النقل، منحة التنقل)
ملحق 9	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	الفصول 1 مكرر - 4 - 13 - 30-31-48-51	عقد الشغل لمدة معينة - الحق النقابي وحرية الرأي - التدرج والترقية - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - رخص الولادة -ملحقات الاجور (منحة الفقة، منحة الصندوق، منحة النقل، منحة التنقل) - منحة الاحالة على التقاعد

الملاحق من 2011 الى 2019

ملحق 10	قرار مؤرخ في 11 أكتوبر 2011	الفصل 48	ملحقات الاجور (منحة الفقة، منحة الصندوق، منحة النقل، منحة التنقل) - جداول الاجور
ملحق 11	قرار مؤرخ في 19 فيفري 2013	الفصل 48	ملحقات الاجور (منحة النقل) - جداول الاجور
ملحق 12	قرار مؤرخ في 4 نوفمبر 2014	الفصل 48	ملحقات الاجور (منحة النقل) - جداول الاجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 8 أفريل 2016	الفصل 48	ملحقات الاجور (منحة الحضور، منحة النقل) - جداول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 16 أكتوبر 2017	الفصل 48	ملحقات الاجور (منحة الحضور، منحة النقل) - جداول الاجور
ملحق 15	قرار مؤرخ في 30 نوفمبر 2019	الفصل 48	ملحقات الاجور (منحة الحضور، منحة النقل) - جداول الاجور
ملحق 16	قرار مؤرخ في 23 جوان 2022	الفصل 48	ملحقات الاجور (منحة الحضور- منحة النقل) - جداول الاجور

وزارة الشؤون الاجتماعية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 11 نوفمبر 1976 يتعلق بالمصادقة على

الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة تحويل البلاستيك بالبلاد التونسية

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

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعد،
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الاطارية،
وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 20 اكتوبر 1970، كما وقع
التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر يأتي:

الفصل 1 -تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة تحويل البلاستيك بالبلاد
التونسية المضاف نصها لهذا القرار.

الفصل 2-تنطبق احكام هذه الاتفاقية المشتركة وجوبا على
جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الاول في كامل تراب الجمهورية.
الفصل 3 -لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول اعلاه ان تكون سببا في إلغاء او الحد
من المنافع المكتسبة من طرف الاجراء قبل دخولها حيز التطبيق.
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية تعوض شروط الاتفاقية المشار اليها أعلاه، الشروط المماثلة
في العقود، كلما كانت هاته الأخيرة أقل نفعا من الاولى.

تونس في 11 نوفمبر 1976.

وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة تحويل البلاستيك (1)

عوضت التسمية بمقتضى الفصل الأول من قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جانفي 2006 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 8.

بين المنظمات النقابية الآتية:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ممثلا في رئيسه السيد: الفرجاني بلحاج

عمار

-الحجرة النقابية لأرباب مصانع تحويل البلاستيك ممثلة في رئيسها السيد: صادق بن سدرين

وكاتبها العام السيد: فتحي زنداح

من

جهة،

والاتحاد العام التونسي للشغل ممثلا في كاتبه العام السيد الحبيب عاشور

والجامعة العامة للبتروكيميا، ممثلة في كاتبها العام السيد : علالة العامري

من جهة أخرى،

وقع الاتفاق على ما يلي:

الفصل 1

ميدان التطبيق المهني والترابي

(الغيت الفقرتين 3 و4 بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5)

تضبط هذه الاتفاقية بكامل تراب الجمهورية العلاقات بين المؤجرين والعملة المشتغلين بصفة قارة في نشاطات صناعية تحويل البلاستيك والاوراق السليلوزية. العملة القارون هم المنتدبون لمدة غير محدودة ولا يقع استعمالهم لتنفيذ اشغال موسمية او عرضية.

الفصل 1 مكرر (جديد)

عقد الشغل لمدة معينة

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5 وأضيفت فقرات بعد الفقرة 4 بالملحق التعديلي عدد 9)

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة .
- 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية او التعاقدية المنطبقة عليهم.
- 3- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة او بأشغال جديدة
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
 - التعريض الوقتي 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 بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل. 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 الإختصاص 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 للإلتحاق 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 الإنتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الإختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الإستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

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

الفصل 2 (جديد)

المدة - التراجع - المراجعة

(إضافة فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 8)

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

ولا يمكن لأحد من الطرفين المتعاقدين التراجع أو إعادة النظر في الكل أو البعض من هذه الاتفاقية إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة بداية من دخولها حيز التنفيذ.

وبعد مضي هذه المدة الأولى لا يمكن التراجع أو المراجعة ثانية إلا بعد مضي سنتين كاملتين ويجب على الطرف الراغب في التراجع أو المراجعة لهذه الاتفاقية أو إعادة النظر في الكل أو الجزء منها أن يعلم الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالبلوغ قبل غرة أكتوبر كما أن المناقشات يجب أن تفتح في بحر الثلاثين يوما التي تلي تاريخ توجيه هذه الرسالة.

يجب على الطرف الراغب في التراجع أو المطالب بمراجعة كل أو جزء من هذه الاتفاقية أن يرفق رسالة الاعلام بمشروع نص تعويضي للنصوص المراد تنقيحها.

وإذا لم يحصل الاتفاق قبل انقضاء ثلاثة أشهر من تاريخ فتح المفاوضات فإن الاطراف المتعاقدة بإمكانها أن تقرر باتفاق بينها أن تبقى الاتفاقية نافذة المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر، و إذا لم يحصل الإتفاق بعد انقضاء الاجلين السالفين فللطرفين اللجوء الى تحكيم الحكومة وما لم يصدر القرار التحكيمي فإن هذه الاتفاقية تبقى سارية المفعول.

يتولى المؤجر خلاص أجور العمال الذين يتغيبون عن العمل للمشاركة في المفاوضات الجماعية لمراجعة الاتفاقية المشتركة الوطنية لصناعة تحويل البلاستيك.

الفصل 3 (جديد)

التأويل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

يتعين عرض كل خلاف يطرأ في تأويل هذه الإتفاقية وملحقاتها على لجنة متناصفة تتركب من:

-عضوان يقع تعيينهما من طرف الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية.

- عضوان يقع تعيينهما من طرف الغرفة النقابية الوطنية لصانعي مواد البلاستيك.

ويكون من الأفضل اختيار أعضاء اللجنة من بين الأشخاص الذين ساهموا في المفاوضات المتعلقة بإبرام هذه الإتفاقية أو بمراجعتها.

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق داخل اللجنة، يعرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وفقا لإجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل الثاني من هذه الإتفاقية إن القرارات التي تتخذها اللجنة أو الصادرة عن التحكيم لها نفس مفعول هذه الإتفاقية.

الفصل 4 (جديد)

الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7 وأضيفت فقرة بعد الفقرة الأولى ونقحت الفقرة 6 بالملحق التعديلي عدد 9)

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 تحميله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بما في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين. تنسحب أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين الذين 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 يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة

عمل فعلي.

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

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تلطمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالإتفاق 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 الإستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد 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 فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم

المباشرة بدون أجر فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادتي المرض والتقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال. ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يتعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في نفس المعمل إن لم تتجاوز مدة الإلحاق العام، وفي نفس المؤسسة إن تجاوزت العام. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، يكون له حق الأولوية ليتعين فيه.

الفصل 5 (جديد)

استقبال النواب النقابيين

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

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

الفصل 6 (جديد)

تمثيل العملة بالمؤسسات:

اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

(نقح بالملحق 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 الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

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

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

الفصل 7 (جديد)

الانتداب

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 8)

يرتب الأعوان المنتدبون في أصناف مهنية، وتصرف لهم أجورهم تبعا لذلك. ويتم الانتداب طبقا لأحكام الفصل 280 من مجلة الشغل. يقع اعلام الاعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي يوجد ضمنها شغور. وعند الانتداب يقع وجوبا وكتابيا اعلام كل عامل بالصنف المهني الذي سيعين به وبمقدار الاجرة المقابلة لذلك. كما يقع اعلام المعني بالأمر بنفس الطريقة بمناسبة كل تغيير في الصنف. تعطى عند الاقتضاء للأعوان بطاقات اختصاص مهنية من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل. يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الانتداب طبق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بالمصالح الطبية للشغل.

الفصل 7 مكرر

تشغيل الأشخاص حاملي الاعاقة

(اضيف بالملحق 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 بالملحق التعديلي عدد 8)

تضبط مقاييس الانتاج — كما وكيفا — ومنحة الانتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين ينوبان المؤسسة، وفنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال باللجنة الاستشارية للمؤسسة. وفي غيابها، يتم تعيينهما من طرف نقابة المؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الانتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة، فإن الخلاف يعرض على لجنة فنية أخرى للبت فيما نهائيا.

وتتركب هذه اللجنة من خير تعينه منظمة أصحاب العمل، وخير تعينه منظمة العمال، بمساعدة خير في المجال تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية يعمل على التوفيق بينهما. ويجب البت في المسألة في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ ابلاغها.

الفصل 9 (جديد)

فترة التجربة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تضبط مدة التجربة كالآتي:

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

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي اعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة 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 وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الاجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على اساس الترسيم مباشرة.

الفصل 10

عمل النساء والاطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز عل العمال ذكورا واناثا ويمكن لصغار البنات والنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة كما لصغار العمال والرجال ان يقمن بنفس الوظائف بدون التمييز في الترتيب أو الاجر.

وبالنسبة لانتداب العمال الصغار، وكذلك عمل والاطفال ليلا، فان الاطراف المتعاقدة تمتثل للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 11(جديد)

حماية العملة اثناء ممارستهم لأشغالهم

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو اقوال الثلب والعنف مما 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 الأولى وذلك اثناء قيامه بمهامه

داخل المؤسسة او خارجها، فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر في حالة الإنقطاع عن العمل على سبيل التسبقة.

الفصل 12

بطاقة خلاص الاجر

عند خلاص الاجور للعملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها.

إذا ما وافق يوم خلاص الاجور يوم عطلة فان دفع الاجور وتسلم بطاقة الخلاص يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 13 (جديد)

التدرج والترقية

(أضيفت الفقرة 2 من النقطة "أ" المتعلق بالتدرج بالملحق التعديلي عدد 7 ونقحت بالملحق التعديلي عدد 9)

أ) التدرج: يتمثل التدرج الاعتيادي في التنقل من درجة الى درجة اعلى مباشرة بصورة مستمرة وبالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

العامل الذي يبلغ آخر درجة بالسلم، يواصل التقدم في السلم الموالي بداية من الدرجة المقابلة لأجره وإن تعذر ذلك فبداية من الدرجة الموالية مباشرة في الارتفاع، ويطبق هذا الإجراء على الأعوان الذين لهم أقدمية عشرة سنوات في الصنف.

ب) الترقية: تتمثل الترقية في التحول من صنف الى اعلاه مباشرة وتكون الترقية كذلك بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يتستخلص خاصة من العناصر التالية:

(1) مدة الممارسة العملية بالمهنة

(2) التكوين والمؤهلات المهنية

3) مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة

4 -التكاليف العائلية

يقع ضبط جدول الترقية في موفى شهر نوفمبر من طرف المؤجر ويعرض هذا الجدول على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها فيه.

يبدأ تنفيذ الجدول في اول جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور في مواطن الشغل او احداث مراكز جديدة تتوجه عناية الأعراف قبل الالتجاء للانتداب من الخارج الى العملة التابعين للأصناف الدنيا ممن يكون لهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي يستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء تعلق الامر بالإطارات او اعوان الاشراف او التنفيذ.

ويقع ترتيب العون المتحصل على ترقية للصنف الجديد بدرجة تعادل اجر صنفه القديم وان تعذر بالدرجة التي تليها مباشرة في الارتفاع.

الفصل 14

استعمال العملة في وظائف غير مطابقة لرتبتهم

يمكن استدعاء كل عامل للقيام بوظائف من صنف دون صنفه لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في السنة.

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجور والامتيازات المقابلة لرتبته الاصلية.

وان راي العامل المعني بالأمر ان هذا الاجراء يكتسي صبغة استفزازية ولم يكن متأثيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها فله ان يرفع امره للجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر للبت في هذه المسالة.

لضرورة العمل يمكن استدعاء أحد العملة ليتولى ممارسة وظيف من الصنف الذي يعلو مباشرة الصنف المرسم هو فيه.

وفي هذه الصورة تسند له بعد مرور اسبوع كامل منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لدرجته والأجر المعين للدرجة المطابقة للصنف الذي عين هو فيه مؤقتا.

على ان الوضعية لا يمكن ان تتجاوز بصفة مستمرة مدة ثلاثة أشهر يقع عند انتهائها اما ترسيمه في الصنف الجديد او ارجاعه الى صنفه الأول.

الفصل 15(جديد)

أجل إنهاء عقد الشغل أو التنبيه المسبق

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

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

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

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل، فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء.

الفصل 16

الطرد من أجل حذف مراكز عمل

او تحديد من عدد العمال

إذا ما اضطر المؤجر الى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع الى ظروف اقتصادية او حذف مراكز عمل فهو مطالب بالامتثال الى التشريع الجاري به العمل.

ويجري هذا التخفيض عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الاتية:

(1) القيمة المهنية

(2) التكاليف العائلية

(3) الاقدمية

ويجب مبدئياً ان يقع التخفيض مع مراعاة التكاليف العائلية بداية من الاعزب ثم المتزوج بدون اولاد ثم المتزوج الذي بكفالتة اولاد باعتبار عددهم. وتحسب عن كل ولد سنة من الاقدمية.

الفصل 17

مكافأة نهاية الخدمة*

تستد غرامة لكل عامل يقع فعله عن العمل عند مغادرته المؤسسة، هذا ان لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع، غرامة طرد يراعى في تقديرها اقدمية العامل بالمؤسسة. ويقع حساب هذه الغرامة على أساس أجر 15 يوم عمل فعلي في السنة بدون ان يتجاوز مبلغها أجر الستة أشهر.

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

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

ويركز حساب غرامة الطرد على قاعدة الاجر الجملي الذي يتقاضاه الشغال المفصول أثناء الشهر الذي يسبق اجل الاعلام بالطر د ولا يمكن ان يكون اقل من معدل الاجور الشهرية للاثني عشر شهرا السابقة للتنبيه بالخروج.

*عوضت تسمية العنوان بالملحق التعديلي عدد 8

الفصل 18

الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض او مرض طويل الأمد كونه لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية لممارسة العمل المناط بعهدته يجب ان يتقدم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلص اليه الطبيب من الفحص وفي هذه الصورة يقع اجراء كشف ثان بواسطة طبييين يختار أحدهما العامل والآخر يعينه صاحب المؤسسة.

وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من الاثنين الاولين لتولي التحكيم بين الكشفين. ويخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بكل الامتيازات المنصوص عليها بالأحكام القانونية والتعاقدية.

لا يلجأ الى انتهاء عمل الشغال المصاب بعجز مستمر صيره غير قادر على تأدية عمله الاصلي الا في صورة انعدام مركز شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من النقصان البدني بالنظر الى مؤهلاته المهنية.

الفصل 19 (جديد)

الاستقالة

(إضافة فقرة بعد الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 8)

لا يمكن ان تمنح الاستقالة ح الا عن طريق مطلب 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 او الاتفاقيات الخاصة دون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الاجر.

يمكن عند الاقتضاء إعادة انتداب العامل المستقيل، من طرف المؤجر، وفي هذه الحالة يجب ان تتوفر في العامل الشروط المطلوبة بدون اعتبار اقدميته في المؤسسة.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل.

الفصل 20 (جديد)

شهادة الشغل

(إضافة الفقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 6)

تسلم لكل شغال عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على:

-اسم المؤجر وعنوانه

- تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها

- نوع الوظيف او الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها.
وبطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته ابتداء من مدة التنبيه المسبق.
كما يمكن كلما اقتضت الحاجة لذلك تسليم العامل بطلب منه شهادة تثبت انه يعمل بالمؤسسة المعنية.
كما يمكن كلما اقتضت الحاجة لذلك تسليم العامل بطلب منه شهادة تثبت انه يعمل بالمؤسسة المعنية.

الفصل 21(جديد)

تغيير مكان الإقامة أو النقلة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

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

الفصل 22 (جديد)

التغيب

(نقحت الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 6)

لا يقع التسامح في اي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من طرف المؤجر.
يقع اعلام المؤجر بالتغيبات بسبب حالة طارئة ثابتة كالوفاة او الحادث والمرض الخطير للقربين او أحد الاصول او الفروع وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى اقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

كما يجب أن تكون هذه التغيبات متناسبة مع الأحداث التي سببتها. وفي حالة الغيابات المتوقعة، لا يمكن للشغال أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.

الفصل 23

مدة العمل

ضبطت مدة العمل القانوني ب. 48 ساعة في الاسبوع غير ان المؤسسات التي تطبق نظام الاربعين ساعة تبقى خاضعة لهذا النظام.

الفصل 24

الراحة بالليل

تخضع الراحة الليل للأطفال والنساء للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد)

تأجير العمل بالليل

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 7)

يتمتع الأجراء العاملون بالليل بصفة استثنائية بزيادة في الأجر قدرها 25%.

يعتبر عملا ليليا العمل المنجز فيما بين الساعة التاسعة مساء والخامسة صباحا او ما بين الساعة العاشرة مساء والساعة السادسة صباحا.

ولا تنطبق هذه المقتضيات على الحراس والحراس بالليل، وكذلك على العملة المشتغلين بالتناوب ضمن ثلاث فرق.

الفصل 26

الساعات الزائدة

تمنح زيادة عن الساعات الزائدة التي تنجر بعد المدة العادية المقررة في العمل اسبوعيا حسب مقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 27

الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة اسبوعية ب 34 ساعة متتالية باعتبار احكام مجلة الشغل.
ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء واثناء هذه الراحة بكافة الامتيازات العينية التي ينتفع بها عادة دون ان يطالب بتعويض.

الفصل 28 (جديد)

أيام الاعياد.

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي: 20 مارس غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر*، رأس السنة الهجرية، المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الاول واليوم الثاني لعيد الاضحى.

ان الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه الأعياد لهم الحق في زيادة في الاجر ب 100%.

اما أيام الاعياد غير خالصة الاجر فإنها تعتبر أيام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل.
*لم يعد يوم 7 نوفمبر يوم عطلة رسمية منذ سنة 2011.

الفصل 29 (جديد)

الرخص الخالصة الأجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

ضبطت الرخصة السنوية الخالصة الاجر ب 18 يوم عمل لكافة الاعوان يضاف إليها يوم عمل ونصف عن كل خمس سنوات أقدمية دون ان تجعل هذه الاضافة في أيام العطل المدة الجمالية المعتبرة تفوق 27 يوم عمل.

تضبط مدة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير انه في حالة الضرورة القصوى يمكن للشغال وبطلب منه ان يحصل عل عطلته كاملة أو جزئية في أي وقت آخر.

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة

العائلية واقدمية المستحق.

يعلق الاذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الاقل قبل تاريخ التنفيذ.
كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشر من الشهر، له الحق في خلاص أجرة مدة عطلته مسبقا.
يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الاجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.

الفصل 30 (جديد)

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4، ونقحت الاحكام المتعلقة بزواج أحد الأبناء بالملحق التعديلي عدد 6، ونقحت الأحكام المتعلقة بالحج (النقطة 8)، واضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)

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 أيام عمل
 - (3) وفاة والد او ام او ولد: (3) ثلاثة أيام عمل
 - (4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: (2) يومي عمل
 - (5) زواج العامل: (3) ثلاثة أيام عمل
 - (6) زواج أحد الأبناء: (2) يوما عمل
 - (7) ختان ابن العامل (1): يوم عمل
 - (8) الحج: شهر خالص الأجر بجميع عناصره وذلك مرة واحدة في حياة العامل المهنية، ويتمتع بهذه الرخصة عون عن كل مؤسسة .
- يجب على المنتفعين بالرخص الآتية الذكر تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 31 (جديد)

رخص الولادة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل كما هو منصوص عليها بالفصل 64 من مجلة الشغل .

الفصل 32

الرخص الاستثنائية

ان الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة الا في صورة قوة قاهرة مثبتة قانونا.

ان الغيابات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجماعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع فيها خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية للنقابات او اعضاء الهيئات المسيرة وذلك حسب التشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوى كامل الايام المبينة بالاستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمر تضاف اليها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للتنقل

الفصل 33

رخص المرض

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

ولا يتمتع بأحكام الفترة الاولى من هذا الفصل كل شغال:

أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن افراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج اوقات العمل وثبتت ادانته.

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

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

د) يمدد الانقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل المحدد من طرف الاطباء ويعتبر اذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك الى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية التي يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الاجير. يتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وينص الفصل 50 من هذه الاتفاقية على هذا النظام التكميلي (تامين جماعي)

الفصل 34

الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون مرتب غير انهم يحتفلون بحقوقهم في الاقدمية والترقية ويقع ارجاعهم بكامل الحق الى صنفهم عند سراحهم بشرط ان يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض بتوجيه شهادة طبية ولهم الاولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 35

الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلباً، وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن ان تتجاوز (90) يوما في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التامين الاجتماعي الا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً.

الفصل 36 (جديد)

التأديب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع لقيامها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ها له من النتائج.

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

عقوبات الدرجة الاولى

- 1- الإنذار الشفاهي
- 2- الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف
- 3 -التوبيخ مع ترسيمه بالملف
- 4 -التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام يحرم فيها العامل من كل اجر

عقوبات الدرجة الثانية

- 1-التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل أجر
 - 2-التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر
 - 3-اسقاط درجة
 - 4 -اسقاط سلم
 - 5-العزل
- عقوبات الدرجة الاولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد ان يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

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

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

- 1) العمل او التقصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضررا بمكاسبها.
 - 2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
 - 3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة اثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
 - 4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسات التي تشغل العامل او عن رئيسه.
 - 5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة او على حسابها.
 - 6) السرقة او استعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الاشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
 - 7) الحضور للعمل في حالا سكر واضح او تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل.
 - 8) الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن ينوبه.
 - 9) قيام العامل اثناء عمله او بمناسبة القيام به بأعمال عنف او تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة.
 - 10) إفشاء سر مهني من اسرار المؤسسة.
 - 11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها.
- يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الاخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤتمن او التحيل او الثلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه.

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

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

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

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

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

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

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

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الاولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان

يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك.

الفصل 37

مشمولات نظر مجلس التأديب

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 36 المذكور أعلاه. لا يمنع تدخل مجلس التأديب الاطراف المعنية من حقهم في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

الفصل 38 (جديد)

اللجنة الاستشارية المتناصفة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تكون لجنة استشارية متناصفة في كل مؤسسة كيف ما كان صنفها، ويكون عدد المستخدمين بها عادة عشرين (20) على الاقل، سواء كان استخدام العملة مباشرة أو بواسطة فروع. وبالنسبة للمؤجرين المستخدمين لأقل من 20 عاملا (20) يوجدون في بلدة واحدة، فمن الممكن لهم اما تأليف لجنة متناصفة مشتركة في ما بينهم، أو الاجتماع مباشرة مع نواب العملة. وان الاجتماعات بهاته الصفة تقوم مقام لجنة متعادلة الاطراف.

- الغيت والفصول 39 و40 و41 بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5)
- عوض الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد 5 عبارتاً «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الاستشارية المتناصفة» بعبارة «اللجنة الاستشارية للمؤسسة» كما عوض عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع الفصول الواردة بها هذه العبارات.

الفصل 42 (جديد)

للتدريب للمهني والتكوين وتحسين للمعلومات المهنية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

يلتزم المؤجر — حسب حاجيات وإمكانيات مؤسسة — بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لانجاز التدريب والتكوين المهني وتحسين درجة المعرفة المهنية. ويقع تنظيم التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني والتشريع الجاري به العمل. ويتولى المؤجر — عند الاقتضاء — تنظيم التكوين المستمر لفائدة العمال قصد تحسين معلوماتهم المهنية، وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدي وأوفر نجاعة وملائمة، وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة، ويقع ضبط برامج التكوين على المستويات القطاعية.

الفصل 42 (مكرر)

تعليم الكبار

(اضيف 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 أمياً الى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس. تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 43 (جديد)

بدلات الشغل ووسائل الوقاية*

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

يتعين على كل مؤجر أن يقدم مجاناً إلى كل عون من أعوانه القارين في غرة ماي من كل سنة بدلتين للشغل وحذاء وقبعة وقميصين من المثال المتعارف عليه عادة بالمهنة. وعلى المؤجر أن يوفر أيضاً وبصفة مجانية بدلات الوقاية. تتولى اللجنة الإستشارية للمؤسسة وإن لم توجد فممثلو العملة باتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس هذه الملابس وأحذية العمل والوقاية الملائمة للعمل بالمؤسسة، وتوضح على ذمة العملة حجرة لحفظ ملابس الشغل والوقاية.

(يبدأ مفعول مجانية لباس الشغل إبتداء من غرة ماي 1997).

*عوضت تسمية العنوان بالملحق التعديلي عدد 8

الفصل 44

الحفاظ على الاشياء اللازمة لانجاز

العمل بما فيها المواد الاولى

العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد انجاز العمل المناط بعهدته. ويتعين عليه ارجاعها بعد انجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها، وعن كل ما يطرأ فيها من فساد يعزى لخطأ صدر منه. على انه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لانجاز عمله فلا يسأل عنها الا كونها أودعت عنده. ولا يكون مسؤولاً عن فساد او تلف نتج عن حالة طارئة او قوة قاهرة الا في الحالة التي يكون قد أُنذر فيها بإرجاع الأشياء التي اوتمن عليها. وان تلف الشيء الناتج عن عيب فيه او عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة ان لم يكن للعامل اي خطأ. والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره الا إذا ثبت انه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمؤجر المطالبة سوى بترجيح قيمة الشيء الذي وقع اتلافه او فساده او سرقة.

الفصل 45

حفظ الصحة والسلامة

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها تستجيب لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة، ويتعين عليه ان يعد بالخصوص أحواضا لغسل الايدي والوجوه وأدواش ومراحيض وبيوت لحفظ ملابس الشغالين كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع الى منازلهم.

غير أنه يجب اعتبار امكانيات التوسيع او تهيئة هذه التجهيزات وذلك بالنسبة للمؤسسات التي تكون في طور الانتاج عند نشر هذه الاتفاقية.

ان التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الاخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد ان يتم تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وان عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة تحمل مسؤولية المؤجر.

يجب ان يوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج الاستعجالي البسيط وقائمة الادوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق يضبطها طبيب او ممرض المؤسسة.

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

اما المؤسسات الاخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها ان تكون من نفسها جمعيه طبية للمقاولات المشتركة قصد احداث مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي وذلك لإجراء فحص المراقبة السنوية.

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

الفصل 46

الترتيب المهني وإعادة ترتيب العمال

ضمن بملحق لهذه الاتفاقية الترتيب التفاضلي للعمال واعوان الاشراف والمستخدمين والاطارات وكذلك تعريف الوظائف.

يقع ترتيب العمال عند دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق بالكيفية التالية:

- بالدرجة الاولى من صنفهم إذا كانت لديهم الاقدمية تقل عن سنتين.
- بالدرجة الثانية من صنفهم إذا كانت لديهم الاقدمية تفوق السنتين وتقل عن خمس سنوات.
- بالدرجة الثالثة من صنفهم إذا كانت لديهم الاقدمية تفوق الخمس سنوات وتقل عن العشر سنوات.
- بالدرجة الرابعة صنفهم إذا كانت لديهم الاقدمية تفوق العشر سنوات.

الفصل 47

الاجور

ضبطت الاجور الدنيا لمختلف الاصناف المهنية بملحقين للأجور (سلم الاجور الاعوان الخالصين بالساعة وسلم اجور الاعوان الخالصين بالشهر) ويحتوي كل سلم على اربعة عشر درجة. مدة البقاء بكل درجة سنتان. زيادة الاجر موحدة لكل درجة، وتبلغ بالنسبة للدرجة الأخيرة 65% من الاجر المقابل للدرجة الأولى.

الفصل 48 (جديد) ملحقات الأجور

(نقح بالملحق التعديلي عدد1)

1-منحة الحضور:

(ملحق تعديلي عدد16)

يتقاضى الأجراء الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة، المنحة المنصوص عليها بالفصل 5 من

الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والمنقح بالأمر المؤرخ في 31 ديسمبر 1965. وضبط المقدار الجملي لهذه المنحة كما يلي:

- 9.608 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022 .
 - 10.257 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023 .
 - 10.949 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024 .
- ويضاف إلى هذا المقدار ديناران شهريا بالنسبة للأجراء الذين لا يتمتعون بمنحة القفة. ويجب التنصيص على هذه المنحة التي هي محسوبة مع الأجور الأساسية بصفة منفردة ببطاقة الخلاص.

2 -منحة القفة:

(ملحق عدد 10)

تمنح للعمال المعينين من طرف رئيس المؤسسة منحة تسمى منحة القفة ضبط مقدارها الشهري ب-13,086 د، إذا ما اضطر هؤلاء العمال للبقاء بآماكن العمل طيلة سبع ساعات متتالية.

3-منحة الصندوق:

(ملحق عدد 10)

يتمتع العمال المكلفون بمسك الصندوق بمنحة حدد مقدارها ب. 22 د في الشهر.

4) منحة النقل:

(ملحق تعديلي عدد 16)

تمنح لكل عامل منحة نقل جمالية تتضمن المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، وتقدر كما يلي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر بـ 84.829 د في شهر وتقدر بـ 91.615 د في الشهر بالنسبة للإطارات وذلك بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022 .
 - بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر بـ 90.555 د في الشهر وتقدر بـ 97.799 د في الشهر بالنسبة للإطارات وذلك بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023 .
 - بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر بـ 96.667 د في الشهر وتقدر بـ 104.400 د في الشهر بالنسبة للإطارات وذلك بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024 .
- وتجرى على هذه المنحة تخفيضات حسب نسبة التغيبات غير الخالصة من طرف المؤجر.

5-منحة التنقل:

(ملحق عدد 10)

كل تنقل ناتج عن العمل في شعاع 50 كلم، يخول للعامل التمتع بالمنح التالية:

- منحة الفطور: 5,466 د
- منحة العشاء: 5,466 د
- منحة السكنى: 5,600 د

6 -المنحة المدرسية

(أضيفت بالملحق التعديلي عدد 9)

تتسند لكافة العمال منحة مدرسية قدرها عشرة دنانير (10 د) عن كل تلميذ مباشر للدراسة وذلك بمختلف المستويات التعليمية.

الفصل 49 –

منحة الانتاج وآخر السنة

(فقرة ثالثة جديدة بالملحق التعديلي عدد 1)

وقع اقرار منحة لآخر السنة تعطى للعمال حسب عدد مهني سنوي وتصرف لهم مع أجر شهر ديسمبر من السنة المعنية.

ويسند العدد المهني المذكور بالفقرة السابقة من طرف المؤجر باقتراح من الرئيس المباشر للعامل باعتبار العناصر الاربعة الآتية:

- الانتاجية 0 الى 5
- القيمة المهنية 0 الى 5
- والمواظبة 0 الى 5
- السلوك 0 الى 5
- المجموع 0 الى 20

الاجراء الذين تحصلوا على عدد مهني يساوي او يقل على 20/10 يتقاضون المبلغ الأدنى للمنحة اي أجر 17 يوم عمل

ضبط الحد الأقصى لمنحة الانتاج وآخر السنة بأجر 30 يوم عمل.

وهذه المنحة التي كانت تسمى حسب المؤسسات منحة آخر السنة، ومنحة الميزان، او المكافأة او الشهر الثالث عشر، او منحة الانتاج، يقع حسابها على اساس مدة العمل المقضية خلال السنة المعنية، غير انه بالنسبة للأعوان المنتفعين بمنحة الشهر الثالث عشر، فان منحة الانتاج تسند لهم بالكيفية الآتية:

- (1) تسند لهم منحة تعادل الشهر الثالث عشر مهما كان العدد الممنوح.
- (2) تسند لهم منحة إضافية تعادل اجر عشرة أيام عمل على الأقصى على أساس العدد الممنوح للمعني بالأمر طبقا للجدول الآتي:

أ) من 11 الى 14.....3 أيام عمل

ب) من 15 إلى 17.....6 أيام عمل

ج) من 18 الى 20 10 أيام عمل

الفصل 50

نظام الحيغة الاجتماعية

ان احداث نظام للحيغة الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية الذي يوفرها الصندوق الوطني الاجتماعي، يقع درسه وتحقيقه عند الاقتضاء مباشرة من قبل المؤجرين والعمال المعنيين بالأمر ان لم يوجد هذا النظام خلال الستة أشهر التي تلي امضاء هذه الاتفاقية.

الفصل 51 (جديد)

منحة الإحالة على التقاعد

(نقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 9)

بما ان السن العادية للتقاعد المنصوص عليها بنظام الاجتماعي هي 60 سنة، فان الخروج للتقاعد في سن معادلة او تفوق الستين سنة لا تعتبر استقالة او طرد.

يتمتع كل عامل بمناسبة إحالته على التقاعد بمنحة قدرها أجر 60 يوما.

يقع اعتبار الاجر الاساسي في تطبيق هذه المقتضيات.

ويتمتع بهذا الامتياز كذلك الاجراء الذين لا يقل سنهم عن 55 سنة إذا ما وقع اعتبارهم غير قادرين على العمل من طرف الضمان الاجتماعي ويتمتعون من أجل ذلك بمنحة عجز ولا يمكن الجمع بين غرامة الخروج الى التقاعد وغرامة الطرد.

كما لا يمكن الانتفاع بها في صورة الطرد نتيجة للخطأ الفاحش الصادر عن الاجير.

الفصل 52

الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية في اي حال من الاحوال ان تكون سببا في الحد من الامتيازات المكتسبة قبل دخولها حيز التطبيق لفائدة الاجير بالمؤسسة التي تشغله.

الفصل 53

مقتضيات تطبيقية

ان كل وضعية او امر يتعلق بالعمال، ولم تقع الاشارة اليه في هذه الاتفاقية، تقع معالجته طبقا للأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة به.

تلغي المقتضيات المضمنة بهذه الاتفاقية، كل المقتضيات السابقة المنصوص عليها بالقرارات الوزارية المخالفة لها.

الفصل 54

تاريخ اجراء العمل

تدخل هذه الاتفاقية المشتركة حيز التنفيذ بداية من اول جويلية 1975

تونس في 13 أكتوبر 1976.

عن الاعراف رئيس الاتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
الامضاء
السيد الفرجاني بلحاج عمار
رئيس الحجرة النقابية لمحولي البلاستيك

عن العمال الكاتب العام للاتحاد العام التونسي
للشغل
الامضاء
السيد الحبيب عاشور
الكاتب العام

للجامعة العامة للبترولوكيميا
الامضاء
السيد علامة العامرى

الامضاء
السيد الصادق بن سدرين
الكاتب العام للحجرة السيد فتحي زنداح

ترتيب الوظائف

1- العملة:

الصنف 1:	(شغال)، عامل رفع اثقال، منظم، عامل خدمات
الصنف 2:	(شغال مختص)، عامل الجز، عامل الجمع، عامل التعبئة في الاكياس، لحام، لحام على الآلة، الفارز، واضع الاقفال او الارساغ، واضع الاعداد، واضع العلامات، واضع التذاكر (ايتيكات)، عامل قص ولحم الاشرطة والأغمدة، واضع رؤوس اقلام الحبر (stylos)، كابس رؤوس اقلام الحبر، عامل اللف، موسع الانابيب، عامل القطع بواسطة الطنبور عامل الجمع بالة الحقن والنفخ، عامل الوضع، سائق آلة العجن والخلط، عامل القطع، معين المقولب، مخطط الحاشية، والشرح
الصنف 3	(العامل المختص) الخياطة، العامل على آلة لاتاكس، عاملالتقويس، عامل الطبع على آلة فلاكيسييو وهيليو مساعد وكيل مخزن، رئيس مجموعة شغالين مختصين، عامل الحبر، عامل كبس الانابيب، ملون الموس، عامل القص، سائق الآلات الصانعة للأكياس (بولي وسيلوفان) اليا، منظم القوالب، مفرغ الجعاب، مساعد ميكانيكي
الصنف 4	(العامل المهني) سائق شريول، عامل الاستخراج، صانع الهلام، كهربائي ميكانيكي، عامل احكام، عامل خرط
الصنف 5	(العامل المختص) كهربائي، ميكانيكي ، معدل الآلات ، الالكتروميكانيكي
الصنف 6	رئيس فريق

تعريف الوظائف للعمال

الصنف 1	عامل رفع	عامل يقوم بأعمال نقل او تعبئة او تفريغ المعدات والبضائع
	المنظف	عامل مكلف بتنظيف محلات المؤسسة
	عامل خدمات	عامل مدعو للقيام بمختلف الاشغال البسيطة اليدوية لا تتطلب اي معرفة خاصة
الصنف 2	عامل الجز	عامل مكلف بإزاله الاطراف الزائدة من القطع المصنوعة بواسطة شفرة او سكين او آلة
	عامل الجمع	عامل مكلف بجميع مختلف القطع المكونة للبضاعة المصنوعة الى بعضها بعض بطريقة يدوية، ليس له سوى تجربة بسيطة.
	عامل التعبئة في الاكياس	يقوم بوضع المواد المصنوعة في الاكياس من النيلون، ويربط هاته الاكياس سواء بواسطة خيوط او بواسطة اللحام
	عامل اللحام بواسطة الآلة	عامل يقوم بصنع الاكياس بواسطة آلة لحام بداية من الشريط
	عامل الغرز	عامل مكلف بغرز وتركيب المواد والبضائع حسب نوعها وجودتها ولونها
	واضع الاقفال او الارساغ	عامل مكلف بوضع المسامير او الاقفال او الارساغ بالبضائع يدويا او ميكانيكيا
	واضع الاعداد	عامل مكلف بوضع الاحداد فوق البضائع او الورق المقوى بواسطة الآلة او يدويا
	واضع العلامة	عامل مكلف بوضع العلامات فوق البضائع او الورق المقوى بواسطة الآلة او يدويا
	واضع التذاكر (ايتيكات)	عامل مكلف بوضع الايتيكات فوق البضائع او الورق المقوى
	عامل قص ولحم الاشرطة والاعمدة	عامل على آلة القص واللحام
	واضع رؤوس اقلام الحبر	عامل مكلف بكبس رؤوس الاقلام
	عامل اللف	عامل مكلف بلف الانابيب المستخرجة من الآلة
	موسع الانابيب	عامل مكلف بتوسيع الانابيب قصد تعبئتها وذلك بواسطة آلة
	عامل القطع بواسطة آلة الطنبور	عامل مكلف بقطع الاشرطة او الصفائح بواسطة آلة الطنبور
	عامل الجمع بآلة الحقن والنفخ	عامل مكلف بقبول القطع المصنوعة من آلة السبك وسحب القوالب وازالة الاطراف الزائدة عنها ومراقبة جودتها وحفظها
	عامل الوزن	عامل مكلف بوزن مختلف المواد حسب تعليمات رئيسه
	سائق آلة العجن	عامل مكلف بفرز الفواضل حسب طبيعتها، وصبها في المعجنة

عامل مكلف بخلط المواد الأولية بالألوان حسب النسب والتعليمات التي اعطيت اليه وذلك سواء يدويا او ميكانيكيا	عامل الخلط	
: عامل مكلف بقطع الاشرطة والاغمدة وازالة اسطوانة اللف وتعويضها وتزويد الآلة	عامل قطع الاشرطة والاغمدة	
عامل يقوم بطلي القوالب بالصمغ وبعد ذلك يضع ورقة من الزجاج ويتولى قصها حسب شكل القالب	عامل القطع	
عامل يقوم بإدخال الواح الموس او فواضله في اكياس من القماش لصنع الحشايا والوسادات	صانع الحشايا والوسادات	
عامل على آلة يدوية او نصف اوتوماتيكية، يزود الآلة المقولبة ويفرغها	معين المقولب	
عاملة تحسن استعمال آلة خياطة الحاشية	خياطة الحاشية	
عاملة تحسن استعمال آلة خياطة الشرج	خياطة الشرج	
عاملة مكلفة بخياطة الحشايا والقفلات بواسطة آلة خياطة	الخياطة	
عامل مكلف بقبول القوالب وادخالها الى الفرن واخراج النماذج من القوالب، واكساءها بالتالك ولفها وغسلها ويزود اواني اللاتكس	عامل على آلة لاتاكس (Latex)	
عامل مكلف بقطع وتقويس قضبان الحديد بواسطة آلة تقويس او قالب	صانع الاقواس	
عامل يتولى الطباعة على آلة ذات شاشة من الحرير فلاكسيو - هيليو - او غير ذلك. قادر على تركيب الشاشة وتعديل آتته، مراقبة حسن سير الطباعة والقيام بالتعديلات البسيطة ويقوم بتغيير البكرات	عامل على آلة طباعة فلاكسيو وهيليو	
عامل يقوم بنفس عمل مساعد سير القوالب وهو مكلف علاوة على ذلك بمراقبة لوحة القيادة....، وتسييره لإجراء التعديلات البسيطة في الطبع والتناوب وغير ذلك ويراقب كذلك السخان	مسير القوالب	
عامل يساعد وكيل المخزن في عمله ، يقوم بترتيب البضائع حسب تعليماته، يجب ان تكون له تجربة ولو بسيطة	مساعد وكيل مخزن	
عون مسؤول على مجموعة من الشغالين المختصين، يوزع العمل، يراقب الانتاجية وكيفية الصنع، ويدخل في اشغال اصلاح العطب ويتولى حفظ النظام داخل المجموعة	رئيس مجموعة	
عامل مكلف بتعبئة انابيب البلاستيك بالحبر السائل بواسطة آلة	معبي الحبر	
عامل مكلف بتثبيت الانابيب	عامل كبس الانابيب	
عامل مكلف بمراقبة الوان المواد	عامل التلوين	
عامل مكلف بقص الموس حسب اطوال معينة	عامل القص	
عامل مكلف بمراقبة الآلة وتبديل البكرات وجمع البضائع ووضعتها في علب	سائق آلة التعبئة	

الصنف 3

عامل مكلف بتنظيف القوالب وطلائها بالشمع	منظف قوالب البوليستير	
عامل مكلف بتجزئة بكرة كبيرة من الاشرطة او الصفائح الى بكرات صغيرة	صانع البكرات	
عامل يساعد الميكانيكي في عمله	مساعد الميكانيكي	
عامل مكلف بتنسيق العمل بين الانتاج و عملية التهيئة والمغازة	المنسق	
عامل يشتغل بعدة آلات استخراج (اشرطة، اعمدة، انابيب، واقضبة لينة وأغطية الخ...) يقوم بتشغيل الآلة ويراقب سمك وصيانة راس الآلة.	عامل الاستخراج	
عامل مكلف بوضع طبقة من الهلام فوق القوالب بواسطة مسدس خاص	واضع الهلام	
عامل مكلف بإصلاح العطب الكهربائي العادي الذي يصيب الآلات، يمكن دعوته للقيام بإصلاحات في الشبكة الكهربائية للمؤسسة	كهربائي مهني	الصف 4
عامل مكلف بصيانة الآلات وتعديلها.	ميكانيكي مهني	
عامل له معرفة بكل الاشغال التي يتطلبها عمل الاحكام	عامل أحكام	
عامل له معرفة بكل الاشغال التي يتطلبها عمل الخرط	عامل المخرطة	
له نفس العمل المناط بعهددة الكهربائي المهني، ويجب ان يكون قادرا علاوة على ذلك على اجراء تركيبات كهربائية او تغييرات على الآلات	كهربائي ذو كفاءة	
له نفس العمل المناط بعهددة الميكانيكي المهني ويجب علاوة على ذلك ان تكون له معرفة نظرية وتجربة كافية في اصلاح الآلات المستعملة وضبط كافة أجزائها، كما يحافظ على حسن تسيير الآلات	ميكانيكي ذو كفاءة	الصف 5
عامل ميكانيكي له تكوين اضافي في الكهرباء	الكتروميكانيكي	
نفس التعريف الذي للميكانيكي المهني لكن علاوة على ذلك له اختصاص في تعديل الآلات	معدل الآلات	
عون اشراف يقوم بصفة مستمرة بتسيير عدة عمليات مسؤول على انتاجية فريقه بصفة عامة تحت ادارة الرئيس المباشر.	رئيس فريق	
يساعد عون الاشراف في عمله	عون اشراف مساعد	الصف 6

ترتيب وتعريف وظائف المستخدمين واطارات الاشراف

عون من الرتبة الاولى	الحارس	مسؤول عن حراسة المؤسسة، يجرى دوريات حراسة بالليل والنهار، ويتخذ المبادرات في مادة السلامة، ويراقب الدخول والخروج.
أعوان من الرتبة الثانية	الحاجب او عون الاستقبال	عون مكلف باستقبال الزائرين وتوجيههم وتقديمهم الى الاشخاص المعنيين وكذلك يقوم بتحويل الملفات والوثائق من مكتب الى آخر، ويتمتع بتكوين ابتدائي.
	عون البريد او الساعي	عون له مستوى تكوين ابتدائي يمكنه من تحمل مسؤولية الوثائق المعهودة اليه لتحويلها الى المعنيين بالأمر، في حالة حسنة، يتمتع بحسن المظهر والسلوك.
أعوان من الرتبة الثالثة	المنسق	أعون مكلف بتنسيق العمل بين الانتاج واطمام العمل والمغازة.
	سائق سياحي	عون مكلف بسيارة العربات الخفيفة، ويسهر على الصيانة العادية للعربة وعلاقتها يمكن له القيام بالإصلاحات البسيطة.
	سائق موزع	(رخصة سيارة سياحية) عون مكلف بسيارة عربة خفيفة تستعمل لحمل البضائع، يسهر على الصيانة العادية للعربة وكذلك على نظافتها، وهو مسؤول على البضائع المحمولة بعربته.
	مستكتب	مستخدم يقوم بأشغال كتابية وتسجيل أرقام بسيطة ومسك الدفاتر بدون ان تكون له معرفة في المحاسبات.
	راقن	عون يرقن 40 كلمة في الدقيقة على الاقل بدون أخطاء في الرسم وقادر على القيام بأعمال الرنق بمختلف أنواعه.
أعوان من الرتبة الرابعة	عامل على جهاز توزيع الهاتف	عون مكلف بالمكالمات الهاتفية الداخلية والخارجية وكذلك بكل العمليات المتعلقة بالهاتف.
	وكيل مغازة	يتسلم البضائع والمعدات والآلات أو مختلف البضائع الاخرى ويحفظها ثم يسلمها لمسك يوميا قوائم خاصة، ويراقب تطابق البضائع التي يسلمها مع المطالب.
	سائق، موزع، وزن ثقيل	يسجل ما فسد منها وما ضاع ويسجل تفصيليا البضائع المسلمة بسجلات المغازة أو بدفاتر المخزونات ويتأكد من حسن ترصيف البضائع، ويثبت بصفة دورية تطابق مختلف السجلات ويقدم في ذلك التقارير. وهو مسؤول على الضياع ونقصان وسلامة البضائع الموضوعة تحت رقبته.
		عون محرز على رخصة سيارة العربات من الوزن الثقيل التي تتجاوز حمولتها 3 اطنان. عون يحسن مهنة السياقة ويسهر على الصيانة العادية للعربة ونظافتها وهو مسؤول على البضائع المحمولة على عربته.

راقن محضر فاتورات	عون قادر على القيام بمختلف انواع الرقن، وهو مكلف بإحضار الفاتورات، وحساب وتقدير البضائع ومراقبة العمليات ووصولات التسليم الخ.
القباض	له مسؤولية كاملة على الصندوق، يقبض ويصرف الاموال على اساس وثائق اوامر الدفع المقدمة من طرف رئيسه المباشر. يقوم بكل العمليات العادية للصندوق والمحاسبة المقابلة لذلك.
قابض محضر الفاتورات	عون له نفس مؤهلات القبض واعوان الرقن المحضرين للفاتورات.
مساعد محتسب	عون يستطيع القيام بعمليات المحاسبة والتجارة ومسك الدفاتر، والسجلات وكل وثائق المحاسبة الاخرى تحت ادارة محتسب
عون ذو كفاءة	عون خدمات تجارية ونزعات وتقنية وادارة او انتاج، له معرفة بالإجراءات التجارية والادارية او غير ذلك من المسائل المتعلقة بالمصلحة المعين بها وهو مكلف خاصة بالاتصال بالحرفاء، وتسجيل الطلبات واعداد الفاتورات حسب توجيهات الإدارة. ويقوم كذلك بالاتصال المزودين لاشترى القطع او المواد الضرورية للصنع. ويقوم ايضا بتفقد مصالح البيع والشراء.
ميكانوغرافي	مستخدم على آلة ميكانوغراف، يمكن تكليفه بتتبع حسابات الحرفاء والبنوك والمزودين او حسابات المواد حسب نوعها وقيمتها
راقن مختزل	قادر على القيام بكل انواع المراسلات نظرا لحسن استعداداته في الرقن والاختزال
مساعد، مصور وناقل رسوم	يقوم بنقل الرسوم، وسحب الخرائط من مجموعة رسوم يقوم بتنفيذ الصور لمختلف القطع المكونة لمجموعة الرسوم هذه باستطاعته اعادة نقل الرسوم
عون برمجة	عون مكلف ببرمجة الانتاج وتنسيق وضعيات المصلحة والإنتاج يسهر على تزويد المخزونات واطمأن الاشغال وكل الاعمال الملحقه الأخرى.
مصمم	يقوم بوضع الخرائط، وتصميم القطع وتنفيذ الدراسات المقدمة كتابيا، عن طريق الصور والرسوم التي تبرز الامثلة التي تم تعريفها وله معرفة بكيفية تنفيذها وتركيبها داخل المصنع
عون إداري، رئيس ورشة، رئيس المصنع	عون تتوفر فيه جميع تعاريف الاصناف الدنيا وله تجربة في المهنة والتسيير

اعوان من
الصنف الخامس

أعوان من الرتبة
السادسة

	المحتسب	فني يحسن المحاسبة لكل العمليات التجارية والصناعية او المالية كما يستطيع تفكيك هذه العمليات وجمعها لمعرفة اثمان الكلفة والميزان، والموازنة والاحصائيات، ومدخرات الخزينة الخ وباستطاعته معرفة نتيجة الحسابات المكلف بها وذلك بصفة مستمرة ويقوم بوضع الموازنات وهو موضوع تحت سلطة رئيس المؤسسة مباشرة او ممثلة.
أعوان من الرتبة السابعة	رئيس مصلحة	عون اشراف له سلطة مستمرة على فريق من المستخدمين وهو مسؤول على انتاجيتهم وحسن تنفيذ عملهم وذلك تحت مراقبة وتوجيهات رئيس المؤسسة
	محتسب رئيس	عون اشراف باستطاعته تنفيذ كل الاعمال المناطة بعهدة المحتسبين الموضوعين تحت سلطته، كما يستطيع تفسير وتحليل الموزين واستخلاص النتائج وباستطاعته ايضا توجيه التعليمات الى الاعوان الموضوعين تحت سلطته.
أعوان من الرتبة الثامنة	مهندس	عون اشراف محرز على دبلوم دولة في الهندسة باستطاعته فهم وحل المشاكل التقنية. وباستطاعته ايضا احداث المصالح الفنية وتوجيهها وتحسينها

الأجور (الملحق التعديلي عدد 16)

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

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 بداية من غرة ديسمبر 2021.

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

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

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

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

الفصل الرابع -

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

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

الفصل الخامس - أحكام خاصة:

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

تونس في 12 ماي 2022

جدول الأجور عدد 1
المستخدمون وإطارات الإشراف
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
الأقدمية بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف																
1	546,928	550,475	551,007	551,544	552,076	552,614	553,147	553,682	554,216	554,750	555,284	555,818	556,352	556,886	557,420	557,954
2	588,323	588,978	589,633	590,287	590,969	591,624	592,266	592,901	593,536	594,171	594,806	595,441	596,076	596,711	597,346	597,981
3	625,069	626,015	626,961	627,907	628,853	629,799	630,745	631,691	632,637	633,583	634,529	635,475	636,421	637,367	638,313	639,259
4	657,874	661,499	663,822	666,145	668,468	670,791	673,114	675,437	677,760	680,083	682,406	684,729	687,052	689,375	691,698	694,021
5	724,690	730,029	732,868	735,707	738,547	741,386	744,224	747,063	749,902	752,741	755,580	758,419	761,258	764,097	766,936	769,775
6	805,370	809,242	813,113	817,984	822,856	827,727	832,599	837,470	842,342	847,213	852,084	856,955	861,826	866,697	871,568	876,439
7	876,073	880,719	885,365	890,010	894,656	899,302	903,947	908,593	913,238	917,884	922,529	927,175	931,820	936,466	941,111	945,757
8	1 003,138	1 009,333	1 015,527	1 021,721	1 027,916	1 034,110	1 040,304	1 046,499	1 052,693	1 058,888	1 065,082	1 071,276	1 077,471	1 083,665	1 089,859	1 096,053

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 43 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 2
العمال الخالصون بالساعة
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
الأقدمية بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف																
1	2,572	2,608	2,611	2,612	2,615	2,617	2,620	2,622	2,624	2,626	2,630	2,638	2,646	2,654	2,662	2,670
2	2,815	2,818	2,820	2,823	2,825	2,827	2,830	2,832	2,834	2,844	2,853	2,861	2,870	2,878	2,886	2,894
3	2,986	2,989	2,992	2,994	2,997	3,000	3,003	3,012	3,021	3,030	3,040	3,049	3,058	3,068	3,078	3,088
4	3,151	3,153	3,155	3,157	3,159	3,169	3,178	3,188	3,197	3,206	3,216	3,237	3,246	3,255	3,264	3,273
5	3,402	3,413	3,425	3,436	3,447	3,459	3,482	3,493	3,505	3,516	3,528	3,539	3,550	3,561	3,572	3,583
6	3,651	3,664	3,690	3,703	3,717	3,730	3,744	3,757	3,770	3,784	3,797	3,811	3,836	3,850	3,864	3,878

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 43 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 3
المستخدمون وإطارات الإشراف
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
الأقدمية بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف																
1	583,845	587,392	587,924	588,461	588,993	589,531	590,064	590,399	591,133	592,951	594,718	596,490	598,257	600,029	601,801	603,573
2	628,034	628,689	629,344	629,998	630,680	631,335	632,377	634,312	636,245	638,179	640,118	642,053	643,988	649,525	651,562	653,599
3	667,261	668,207	669,153	670,956	673,181	675,407	677,633	679,859	682,085	686,810	689,036	691,262	693,488	695,714	697,940	700,166
4	702,281	705,906	708,229	710,552	712,875	715,198	720,021	722,344	724,666	726,989	729,312	731,635	733,958	736,281	738,604	740,927
5	773,607	778,946	781,785	784,624	787,464	790,303	793,141	795,981	798,820	801,659	804,498	807,337	812,676	815,516	818,356	821,196
6	859,733	863,605	867,476	873,847	877,719	881,591	885,462	889,334	893,205	897,077	900,948	907,319	911,188	915,063	918,834	922,813
7	935,208	939,854	944,500	949,145	953,791	958,437	965,583	970,229	974,875	979,520	984,166	988,812	993,458	998,103	1 002,748	1 007,393
8	1 070,850	1 077,045	1 083,239	1 089,433	1 095,628	1 101,822	1 108,016	1 114,211	1 120,405	1 126,600	1 132,794	1 138,988	1 145,183	1 151,377	1 156,571	1 161,765

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 43 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 4
العمال الخالصون بالساعة
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
الأقدمية بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف																
1	2,746	2,782	2,785	2,786	2,789	2,791	2,794	2,796	2,798	2,800	2,804	2,812	2,820	2,828	2,836	2,844
2	3,005	3,008	3,010	3,013	3,015	3,017	3,020	3,022	3,024	3,034	3,043	3,051	3,060	3,068	3,076	3,084
3	3,188	3,191	3,194	3,196	3,199	3,202	3,205	3,214	3,223	3,232	3,242	3,251	3,260	3,270	3,280	3,290
4	3,364	3,366	3,368	3,369	3,372	3,382	3,391	3,401	3,410	3,419	3,429	3,450	3,459	3,468	3,477	3,486
5	3,632	3,643	3,655	3,666	3,677	3,689	3,712	3,723	3,735	3,746	3,758	3,769	3,780	3,791	3,802	3,813
6	3,898	3,911	3,937	3,950	3,964	3,977	3,991	4,004	4,017	4,031	4,044	4,058	4,083	4,097	4,111	4,125

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 43 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 5
المستخدمون وإطارات الإشراف
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
الأقدمية بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف																
1	623,255	626,802	627,334	627,871	628,403	628,941	629,474	629,809	630,543	632,361	634,128	635,900	637,667	639,439	641,211	642,983
2	670,427	671,082	671,737	672,391	673,073	673,728	674,770	676,705	678,638	680,572	682,511	684,446	686,381	691,918	693,955	695,992
3	712,302	713,248	714,194	715,997	718,222	720,448	722,674	724,900	727,126	731,851	734,077	736,303	738,529	740,755	742,981	745,207
4	749,685	753,310	755,633	757,956	760,279	762,602	767,425	769,748	772,070	774,393	776,716	779,039	781,362	783,685	786,008	788,331
5	825,825	831,164	834,003	836,842	839,682	842,521	845,359	848,199	851,038	853,877	856,716	859,555	864,894	867,734	870,574	873,414
6	917,765	921,637	925,508	931,879	935,751	939,623	943,494	947,366	951,237	955,109	958,980	965,351	969,220	973,095	976,866	980,845
7	998,334	1 002,980	1 007,626	1 012,271	1 016,917	1 021,563	1 028,709	1 033,355	1 038,001	1 042,646	1 047,292	1 051,938	1 056,584	1 061,229	1 065,874	1 070,519
8	1 143,133	1 149,328	1 155,522	1 161,716	1 167,911	1 174,105	1 180,299	1 186,494	1 192,688	1 198,883	1 205,077	1 211,271	1 217,466	1 223,660	1 228,854	1 234,048

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 43 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

جدول الأجور عدد 6
العمال الخالصون بالساعة
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
الأقدمية بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف																
1	2,931	2,967	2,970	2,971	2,974	2,976	2,979	2,981	2,983	2,985	2,989	2,997	3,005	3,013	3,021	3,029
2	3,208	3,211	3,213	3,216	3,218	3,220	3,223	3,225	3,227	3,237	3,246	3,254	3,263	3,271	3,279	3,287
3	3,403	3,406	3,409	3,411	3,414	3,417	3,420	3,429	3,438	3,447	3,457	3,466	3,475	3,485	3,495	3,505
4	3,591	3,593	3,595	3,597	3,599	3,609	3,618	3,628	3,637	3,646	3,656	3,677	3,686	3,695	3,704	3,713
5	3,877	3,888	3,900	3,911	3,922	3,934	3,957	3,968	3,980	3,991	4,003	4,014	4,025	4,036	4,047	4,058
6	4,161	4,174	4,200	4,213	4,227	4,240	4,254	4,267	4,280	4,294	4,307	4,321	4,346	4,360	4,374	4,388

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 43 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.