



kamel.c.sfar@gmail.com

مرحباً

كمال صفر

الإتفاقية المشتركة القطاعية للكهرباء والإلكترونيك

محنة (2022)

Sfarconsulting.tn

جميع الحقوق محفوظة (2022)

الاتفاقية المشتركة للكهرباء والإلكترونيك
المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 15 سبتمبر 1999

الملاحق من 2002 الى 2009

الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	القرار مؤرخ في 12 ديسمبر 2002	الفصول 4-5-27-28-37-43-44-50-57-60	التأويل -الحق النقابي وحرية الرأي-الغياب — مدة العمل — العطل الاستثنائية — التدريب والاتقان المهني-شروط عدم المنافسة — منحة آخر السنة -التصنيف المهني -الصلح
ملحق 2	القرار مؤرخ في 9 فيفري 2006	الفصول 10-20-34-43-44-53-57 اضافة الفصول 10 مكرر (تشغيل حاملي الاعاقة) ، و43 مكرر (تعليم الكبار و56 مكرر (منحة عيد الاضحى)	انتداب العمال — أجل الاعلام بإنهاء العمل — العطل السنوية خالصة الاجر-التدريب والاتقان المهني—شروط عدم المنافسة -منحة النقل-التصنيف المهني
ملحق 3	قرار مؤرخ 1 جوان 2009	الفصول 5-7-11-13-25-49-53-56-63	الحق النقابي وحرية الرأي — الاشتراك في النقابة- عقد الشغل لمدة معينة -مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية — شهادة الشغل-منحة الاحالة على التقاعد — منحة النقل — منحة علد الاضحى — قرض الضمان الاجتماعي.
الملاحق من 2011 الى 2022			
ملحق 4	قرار مؤرخ في 11 اكتوبر 2011	الفصول 49-53-56	منحة الاحالة على التقاعد — منحة النقل — منحة عيد الاضحى
ملحق 5	قرار مؤرخ في 8 مارس 2013	الفصل 53	منحة النقل-جداول الاجور
ملحق 6	قرار مؤرخ في 13 جانفي 2015	الفصل 53	منحة النقل-جداول الاجور
ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 ماي 2016	الفصلين 53-54	منحة النقل-منحة الحضور (54 جديد (-جداول الاجور
ملحق 8	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	الفصلين 53-54	منحة النقل-منحة الحضور -جداول الاجور
ملحق 9	قرار مؤرخ في 30 نوفمبر 2018	الفصلين 53-54	منحة النقل-منحة الحضور -جداول الاجور
ملحق 10	قرار مؤرخ في 29 أفريل 2022	الفصلين 53-54	منحة النقل-منحة الحضور -جداول الاجور

sfarconsulting.tn

الإتفاقية المشتركة القطاعية للكهرباء والإلكترونيك (*) (المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 15 سبتمبر 1999)

الفصل 1: الموضوع وميدان التطبيق

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعمال من الجنسين العاملين بصقة قارة في المؤسسات الموجودة بكامل تراب الجمهورية والتي تباشر الأنشطة الآتي بيانها والأنشطة المرتبطة بها أو المشابهة لها والواردة بمصنف الأنشطة الاقتصادية التونسي لقطاع الكهرباء والإلكترونيك والاعلامية والكهرباء المنزلية والمصاعد الكهربائية:

صناعة التجهيزات والمعدات الكهربائية

صناعة تجهيزات التهوية والتبريد الصناعي	230-29
صناعة الآلات الكهربائية المنزلية	710-30
صناعة المعدات الآلية للمكاتب	010-30
صناعة الحاسوب والتجهيزات الإعلامية	020-30
صناعة المحركات و المولدات والمحولات الكهربائية	101-30
صناعة معدات التوزيع والتحكم في الطاقة الكهربائية	200-31
صناعة الأسلاك والكابلات العازلة	300-31
صناعة البطاريات والبيبل الكهربائي	400-31
صناعة المصابيح	501-31
صناعة معدات الاضاءة	502-31
صناعة المعدات الكهربائية للمحركات والسيارات	610-31
صناعة المعدات الكهربائية غير المخصصة للمحركات والسيارات	620-31
صناعة المكونات الالكترونية	100-32
صناعة أجهزة الارسال والاستقبال	201-32
صناعة أجهزة الهاتف	202-32
صناعة أجهزة الالتقاط والتسجيل وإعادة انتاج الصوت والصور	203-32

(*) : تعويض التسمية بمقتضى الفصل الأول من قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 فيفري 2006 ويتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي عدد 2 للإتفاقية المشتركة القطاعية للكهرباء والإلكترونيك.

200-33	صناعة وسائل القيس والمراقبة
	تجارة الجملة والوسطاء التجاريين
51-430	تجارة الجملة للتجهيزات الكهربائية المنزلية وأجهزة الراديو والتلفزيون
640-51	تجارة الجملة للمعدات الآلية للمكاتب وأجهزة الاعلامية وتوابعها
651-51	تجارة الجملة للتجهيزات الكهربائية والإلكترونية تجارة التفصيل
	تجارة التفصيل
52-450	تجارة التفصيل للتجهيزات الكهربائية المنزلية وأجهزة الراديو والتلفزيون
52-451	تجارة التفصيل للتجهيزات الكهربائية والإلكترونية
52-640	تجارة التفصيل للمعدات الآلية للمكاتب وأجهزة الاعلامية وتوابعها
	الخدمات الهندسية والاستشارات والصيانة والتصليح والتركيب وخدمات أخرى المصاعد الكهربائية المكيفات... إلخ
45-214	تجهيزات الخطوط والأسلاك الكهربائية والاتصالات
45-310	أشغال التركيب الكهربائي
45-332	شغال تركيب أجهزة التسخين والتبريد
52-721	تصليح التجهيزات الإلكترونية للعموم
52-722	تصليح آلات كهربائية ذات الاستعمال المنزلي
31-102	تصليح التجهيزات الكهربائية
72-100	الاستشارة حول المنظومات الإعلامية
72-200	إنجاز برامج معلوماتية (لوجسيال)
72-300	معالجة المعلومات
72-400	النشاط في مجال بنك المعلومات
72-500	صيانة وتصليح المعدات الآلية للمكاتب والتجهيزات الإعلامية
72-600	أنشطة أخرى مرتبطة بالإعلامية

تنطبق أحكام هذه الاتفاقية على العاملين في الأنشطة التي تدخل في ميدان التطبيق المبين أعلاه ولو أن هؤلاء العمال غير تابعين بصفة مباشرة وحسب اختصاصهم المهني إلى هذه الأنشطة (مثال ذلك: البناء، النجار).

الفصل 2 : المدة -التراجع -المراجعة

أبرمت هذه الاتفاقية المشتركة لمدة غير معينة.

التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاث سنوات كاملة ابتداء من إجراء العمل بها، ثم بعد مدة هذه الثلاث سنوات فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في الاتفاقية لا يمكن القيام به إلا بعد انقضاء سنة مدنية واحدة.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في الاتفاقية أو اطالب مراجعتها كلا أو بعضا أن يعلم الطرف الآخر بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. ويجب أن توافي الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية الجارية ويتعين افتتاح المناقشات خلال الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب على الطرف المبادر بالتراجع في الاتفاقية أو الطالب مراجعتها كلا أو بعضا أن يرفق برسالة الإعلام مشروع النص للفصول المزمع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات يمكن الطرفين أن يقررا بالاتفاق بينهما إبقاء الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فللطرفين اللجوء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية وما دام هذا التحكيم لم يصدر تبقى الاتفاقية سارية المفعول.

الفصل 3 – الملحقات التعديلية

تضاف الأجزاء من هذه الاتفاقية التي تقع مراجعتها، في ملحقات تعديلية يكون لها نفس مفعول الاتفاقية.

الفصل 4: التأويل

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد1)

الخلافاً التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية المشتركة يجب رفعها إلى اللجنة المتناصفة للصالح المنصوص عليها بالفصل 60 من هذه الاتفاقية.

وان لم يحصل الاتفاق بين أعضاء هذه اللجنة يعرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية.

ويكون لما تقررره اللجنة أو لما يقضي به التحكيم بصقة نهائية نفس مفعول هذه الاتفاقية.

الفصل 5: الحق النقابي وحرية الرأي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1 و3)

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 والتراتب 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 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

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

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

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 تلصق بها المعلقات النقابية. وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، 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 عامل، و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة

مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا في إحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع يطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فيدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال. 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 6: سبورات المعلقات

السبورات المخصصة للإعلانات النقابية يجب أن لا يقل طولها عن المتر وعرضها عن 80 سنتمترا وأن تكون مسيجة أو مغطاة بالبلور ومغلقة بمفتاح وفي عدد كاف. وتوضع هذه السبورات داخل المؤسسات قرب أبواب دخول وخروج العمال.

لا يمكن تعليق أية وثيقة إلا بالسبورات المخصصة للغرض بعد إعلام الإدارة التي لا يمكن أن تعارض في تعليقها ما دامت تحمل إمضاء المسؤول النقابي وكان محتواها يندرج في العمل النقابي ولم يكتس صبغة جدلية.

الفصل 7: الاشتراك في النقابة

(إضافة فقرة أخيرة آخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 3)

يمكن للمؤجر من باب التعاون وتيسير العمل النقابي أن يخصص قيمة الاشتراك النقابي وأن يدفعه إلى المنظمة المنخرط فيها الأجير وذلك بالاعتماد على التزام كتابي من هذا الأخير مقدم من طرف النقابة.

ويجب أن يبين بهذا الالتزام الكتابي صراحة ترخيص الأجير للمؤجر في القيام بعملية الخصم.

وإن تعذر ذلك ينبغي السماح للعضو النقابي من المؤسسة الذي تفوضه نقابة العمال ان يجمع هذه الاشتراكات بانتظام في مباي المؤسسة دون المساس بالسير العادي للعمل .

الفصل 8: قبول النواب النقابيين

يتم قبول نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر والذين لهم نيابة صحيحة قانونية من قبل المؤجر إثر طلبهم مقابلته ويحرر الطلب لهذه الغاية كتابة ويضمن به موضوع المقابلة. ويمكن للمؤجر أن يستعين بممثل عن منظمته النقابية.

الفصل 9 : تمثيل العملة بالمؤسسات :

اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1955.

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 العمال، ولنقابة المؤسسة أن تقدم قائمة مرشحين لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي للممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 10: انتداب العمال

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 2)

يقع انتداب العمال طبقا لأحكام الفصل 280 من مجلة الشغل، ويتم إعلام العمال عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد بها مراكز شاغرة.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد تتجه عناية المؤجر قبل الالتجاء إلى الانتداب الخارجي إلى العمال من مؤسسته من الأصناف التي دون المراكز المرغوب تسديد شغورها ممن تتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور سواء كان الأمر يتعلق بالإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

في حالة انتداب عمال قارين تعطى الأولوية للعمال الذين وقع فصلهم منذ أقل من سنة لأسباب اقتصادية او فنية وللعمال الوقتيين أو القائمين بأشغال طارئة الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة. إلا أن هذا الإجراء لا ينطبق على العمال الذين وقع انتدابهم في مؤسسة أخرى.

كما يمكن للعمال الذين وقع فسخ عقود شغلهم لأسباب صحية أن يتمتعوا بهذه الأولوية بناء على طلبهم.

إن شروط الكفاءة المطلوب توفرها في المترشح وقت الانتداب مهنية وصحية:

أما الكفاءة المهنية فيقع ضبطها حسب المركز المراد سده.

أما شروط القدرة الصحية الواجب توفرها في المترشح فيضبطها طبيب المؤسسة.

ويحدد المؤجر ذاته طرق اختيار المترشحين.

وتضبط وضعية كل عون في المؤسسة حسب الخطة التي يشغلها والصنف والدرجة المرتب بهما.

الفصل 10 مكرر: تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة:

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

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

الفصل 11: عقد الشغل لمدة معينة

(العمال الوقتيون او العرضيون)

(إضافة فقرات بعد الفقرة الرابعة بالملحق التعديلي عدد 3)

- 1) يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
- 2) يخضع العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
- 3) يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
 - التعويض 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 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 الاختصاص المهني.

تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ، وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث 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) يتقاضى العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعمال القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

6) يتمتع الأجراء غير القارين بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القارون في ما يتعلق بالحق النقابي وحرية الرأي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر وشهادة الشغل ومدة مباشرة العمل والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة والراحة الأسبوعية و أيام العطل والرخص خالصة الأجر كما يخضعون لنفس التراتيب التأديبية.

7) كما يتمتع الأجراء غير القارين بأولوية القبول ضمن الإطار القار حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل العاشر من هذه الاتفاقية.

الفصل 12: مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة اشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة اشهر

-بالنسبة للإطارات : سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطى إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الخطأ المسندة للعامل وكذلك الصنف والدرجة المرتب بهما وأجرته.

ان أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

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

الفصل 13: مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

يضبط المؤجر المقاييس الدنيا للإنتاج وذلك لكل أصناف العمال (التنفيذ والتسيير والإطارات) بالنظر لظروف انجاز الشغل وبالاكتفاء على معايير علمية وذلك بالنسبة لمستوى الإنتاج أو لأعمال ظرفية أو مستمرة تتطلب مدة طويلة أو قصيرة لإنجازها .

وفي صورة حصول خلاف بين العامل والمؤجر بشأن هذه المقاييس تعرض المسألة على لجنة فنية متناصفة ضم أربعة (4) أعضاء:

-عضوين يعينها المؤجر

-عضوين يعينها نواب العمال النقابيين المنتخبين بالمؤسسة. وفي صورة عدم وجود ذلك عضوين يعينهما نواب العمال.

وفي صورة عدم الاتفاق يرفع الخلاف إلى لجنة فنية أخرى للبت فيه نهائيا وتتكون هذه اللجنة من:

- خير تعينه الجامعة العامة للمعادن و الإلكترونيك التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل، -
- خير تعينه الجامعة الوطنية للكهرباء والإلكترونيك التابعة للاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

- ممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج،

وبالنسبة للعمال فرادي أو جماعة الذين يتجاوزون لمقاييس الدنيا للإنتاج تقع مكافأتهم بمنحة إنتاجية تصاعدية مع تحسن الإنتاجية وتدفع شهريا، ويتم ضبط مقدار هذه المنحة وطرق إسنادها من قبل اللجنة الفنية المتناصفة.

الفصل 14: تحسين الجودة

تحدث بكل مؤسسة حلقات لتحسين الجودة.

وتشجيعا للعمال الذين يقدمون مقترحات وأفكارا ذات مردودية للمؤسسة، تحدث مكافأة مالية لفائدتهم وذلك في صورة إنجاز هذه المقترحات والأفكار.

يقع خلاص 50% من الساعات المقضاة في اجتماعات حلقات الجودة على أساس الأجر السعوي العادي، أما الساعات الأخرى فتعتبر مساهمة من العمال المشاركين في هذه الحلقات.

تخصص حلقات الجودة للبحث عن أسباب المشاكل الفنية التي من شأنها أن تؤثر سلبا على الإنتاج والإنتاجية كما وكيفا وإيجاد الحلول اللازمة لتجاوزها.

وتنعد حلقات الجودة خارج أوقات العمل وحضور هذه الحلقات وجوبي كلما دعت الحاجة لذلك.

الفصل 15: تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العمال من الجنسين. فالشابات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن بنفس الوجه المتبع بالنسبة للشبان والرجال الحصول على كافة الوظائف بدون تمييز في التصنيف أو الأجر المقابل.

بالنسبة لشروط استخدام العمال الصغار وأيضا فيما يتعلق بعمل النساء والأطفال تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 16: حماية العمال أثناء ممارستهم لشغلهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقول 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 أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها على 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 الانقطاع عن العمل، على سبيل التسبقة.

الفصل 17: بطاقة خلاص الأجر

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

إذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقة الخلاص يتم في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 18: التدرج والترقية

أ) التدرج:

يتمثل التدرج الاعتيادي في التنقل من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة بصورة آلية بالنظر لأقدمية العامل بالدرجة.

يضم كل صنف 15 درجة وتكون المدة التي يجب على كل عون أن يقضيها في كل درجة سنتين. يتابع العامل الذي وصل إلى الدرجة الأخيرة من الصنف الموجود به تقدمه داخل الصنف الموالي بداية من الدرجة المطابقة لأجره ولو تعذر ذلك للأجر الأعلى مباشرة وفي هذه الحالة فإن الانتقال للصنف الموالي لا يؤدي آليا إلى تغيير في نوع العمل والخطّة.

ب) الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الذي فوقه في التخصص وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يبين خاصة من العناصر التالية:

أ) مدة الممارسة العملية في المهنة

ب) التدريب والتكوين والإتقان المهني

ج) مدة المباشرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة

د) التكاليف العائلية

تضبط قائمة الترقية آخر شهر نوفمبر من طرف المؤجر وتعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإعطاء رأيها في الأمر.

يقع ترتيب العون الذي تمتع بترقية في الصنف بالدرجة التي توازي أجره الأساسي وإذا تعذر ذلك فبالدرجة التي توازي الأجر الأساسي الأعلى مباشرة. وفي هذه الحالة يسند لأعوان التنفيذ تنفيذ بدرجتين على الأقل في الصنف الجديد.

وإذا كانت الفائدة المكتسبة من إعادة التصنيف أقل من تلك التي كان من الممكن أن يتحصل عليها إثر تدرجه في صنفه الأصلي يحتفظ العون المعني بالأمر بالأقدمية المكتسبة في درجته السابقة.

يصبح جدول الترقية نافذ المفعول ابتداء من غرة جانفي من السنة الموالية.

الفصل 19: استعمال العامل في خطة غير الخطة

المطابقة لصنفه

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بخطة من صنف دون الصنف المرتب فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا في العام، ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لصنفه الأصلي.

وان رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن متأثيا عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مصحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة خطة من الصنف الذي يفوق صنفه مباشرة وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الغارق بين الأجر المطابق لصنفه والأجر المعين للصنف المقابل للخطة المعين فيها مؤقتا، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 20: أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بثلاثة أشهر للإطارات، وبشهرين لأعوان التسيير، وبشهر واحد لأعوان التنفيذ .

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل، فان هذا الطرف يدفع غرامة للطرف الآخر لا تقل عن الأجر للفعلي المقابل لمدة اجل الإعلام بالإنهاء المتبقية .

وإذا جاءت مبادرة إنهاء عقد الشغل من طرف المؤجر، فإنه يرخص للعامل بالتغيب خمسة عشرة يوما رزناميا ليتسنى له السعي الى الحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا، ولا ينجر عنها أي تخفيض في الأجور أو المنح.

اما إذا جاءت مبادرة إنهاء عقد الشغل من طرف الأجير، فإنه يتعين عليه مباشرة عمله بانتظام مدة الإعلام. ويبقى مطالبا بكامل مدة العمل هذه إذا تغيب أثنائها، حتى يتسنى للمؤجر أخذ الإجراءات الضرورية لتواصل نشاط المؤسسة. ويمكن إعفاء الأجير المتخلي من جزء من هذه المدة إذا رأى المؤجر فائدة في ذلك.

الفصل 21: فصل العامل إثر حذف مركز عمل

أو إثر ضغط على عدد العمال

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص من عدد العمال لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية فهو مطالب بالامتنال إلى التشريع الجاري به العمل وخاصة الفصول 21 وما بعده من مجلة الشغل.

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

أ) القيمة المهنية

ب) التكاليف العائلية

ج) الأقدمية

ينال هذا الإجراء بادئ ذي بدء العزاب ثم المتزوجين وليس في كفالتهم أطفال ثم أخيرا المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأطفال واعتبار أن كل طفل في الكفالة يعد في مقابله عام إضافي من الأقدمية.

في حالة ما إذا أوجبتا الظروف المؤجر أن يخفض من النشاط يجب عليه أن يعلم وجوبا بذلك ومسبقا اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

يجب استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة حول الإجراءات التي ينوي المؤجر اتخاذها من ذلك تغيير المراكز لمدة محدودة، التنقيص الوقي في ساعات العمل، الراحة بالتناوب، التوقيف الوقي للنشاط، الفصل الجماعي عن العمل والغلق.

الفصل 22: مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل تم فصله عن العمل في غير صورة الخطأ الفادح ثابت الوقوع المنسوب له وذلك ساعة مغادرته المؤسسة. وتقدر المكافأة بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي بنفس المؤسسة دون أن تتجاوز أجرة ستة أشهر.

تعتبر الاقدمية بالمؤسسة ابتداء من أول يوم يباشر فيه الأجير العمل ولا تطرح منها فترات الراحة التي لم ينجر عنها فسخ عقد الشغل.

ولاحتساب المكافأة يتم اعتماد الأجر الذي كسبه العامل المعني أثناء الشهر السالف بما في ذلك كل الامتيازات التي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف.

هذه المكافأة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة أجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل وكذلك عن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

الفصل 23: الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

في الحالة التي يعتبر فيها العامل بعد انقضاء مدة إجازة مرض أو إجازة مرض طويل الأمد قد فقد المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له يجب عليه أن يخضع لفحص طبي بواسطة طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلص الطبيب من الفحص، وفي هذه الحالة يقع إجراء فحص ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الاثنين الأولين يتولى التحكيم بين الكشفين.

ولا يتم اللجوء إلى إنهاء عمل العامل الذي أصبح غير قادر عن ممارسة شغله الأصلي إلا في صورة انعدام مركز شاغل يمكن تكليفه به رغم ما به من نقصان بدني وذلك بالنظر لمؤهلاته المهنية.

وإذا ثبت العجز النهائي للعامل عن مباشرة العمل فيتم إحالة ملفه إلى صندوق الضمان الاجتماعي لتصفية حقوقه في الجراية والمنافع الاجتماعية طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 24: الاستقالة

لا يمكن أن تنتح الاستقالة إلا بطلب كتابي من طرف العامل مبرزا فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً.

في صورة الاستقالة يتعين على العامل احترام أجل التنبيه المسبق الوارد بالفصل 20 من هذه الاتفاقية المشتركة مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة خالصة الأجر.

عند الاقتضاء يمكن إعادة انتداب العامل المستقيل، وفي هذه الحالة يجب أن تتوفر فيه الشروط التي تؤهله للعمل المطلوب دون اعتبار لوضعيته السابقة بالمؤسسة.

الفصل 25: شهادة الشغل

(إضافة فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 3)

تسلم لكل عامل عند مغادرته نهائياً المؤسسة ومهما كان السبب في ذلك شهادة شغل لا تضمن سوى ما يلي بيانه:

أ) اسم وعنوان المؤجر،

ب) تاريخ دخول العامل المؤسسة ومغادرته لها،

ج) نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها ومدة عمله في كل منها.

وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ بداية أجل الإعلام بإنهاء العمل.

تسلم وجوباً لكن عامل شهادة التصريح عن الأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وذلك سنوياً.

الفصل 26: تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل ولا يمكن التصريح بها تلقائياً إلا في حدود انعدام الراغب فيها من بين العمال 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.

وفي صورة رفض النقلة يعتبر فسخ عقد الشغل حاصلًا لأسباب اقتصادية أو فنية.

الفصل 27: الغياب

(نقحت الفقرة الرابعة بالملحق التعديلي عدد 1)

لا يسمح بأي تغيب بدون ترخيص مسبق من المؤجر. يتم إعلام المؤجر بالغيابات الناتجة عن حالة مفاجئة في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في يومي العمل الفعلي (48 ساعة) الموالين للغياب. وفي حالة الغياب المتوقع لا يجوز للعامل التغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على رخصة لذلك من المؤجر.

وفي حالة غياب العامل بدون أي سبب وبدون الاستظهار بأية وثيقة تثبت سبب ذلك توجه له إدارة المؤسسة رسالة مضمونة الوصول في ظرف يومي العمل الفعلي (48 ساعة) الموالين للغياب، وإذا لم يدل العامل بما يبرر غيابه في مدة أقصاها خمسة عشر يوم عمل فعلي، فإنه يعتبر مستقلاً من المؤسسة بمحض إرادته.

يتعين على العامل أن يعلم المؤجر بكل تغيير يطرأ على عنوانه.

الفصل 28: مدة العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

مدة العمل الفعلي هي 40 ساعة في الأسبوع في قطاع الصناعة و48 ساعة في الأسبوع في قطاع التجارة والخدمات، أو تحديداً معادلاً لذلك يضبط حسب مدة من الزمن غير الأسبوع لا تتجاوز السنة الواحدة .

ان توزيع مدة العمل القانونية من صلاحيات المؤجر. ويتعين على المؤجر ان يعلم تفقدية الشغل المختصة ترابيا بنظام العمل الجاري به العمل بمؤسسته.

ويخضع الحراس والسواق لاستثناءات دائمة، حيث ضبطت مدة عملهم القصوى على النحو التالي:

56 -ساعة في الاسبوع بالنسبة للحراس المطالبين بالقيام بدورات منتظمة مراقبة آليا حول المكان المحروس.

64 -ساعة في الاسبوع بالنسبة للحراس العاملين في مركز عمل واحد ودون تنقل دوري. ويتم خلاص الحراس والسواق حسب نظام العمل الاعتيادي بالمؤسسة. الساعات الضائعة -بسبب انقطاع مشترك عن العمل بالمؤسسة او بقسم منها يمكن تداركها في الشهرين المواليين لانقطاع العمل - والساعات الواقع تداركها على هذه الصورة تدفع عنها الأجور بالمقدار الاعتيادي. ولا تمس هذه المقتضيات من الحقوق المكتسبة الفردية لهذه الأصداف

الفصل 29: الراحة الليلية

تخضع راحة الليل للأطفال والنساء للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 30: الأجرة على الشغل بالليل

تخول الساعات العادية للعمل بالليل بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا الحق في ترفيع الأجر بنسبة 50%.

ولا تطبق هذه المقتضيات على الحراس والقائمين بالحراسة الليلية وكذلك على العمال المشتغلين بطريقة التناوب في ثلاثة فرق.

الفصل 31: الساعات الزائدة

الساعات الزائدة المنجزة بعد المدة الاعتيادية للعمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبق مقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 32: الراحة الأسبوعية

يتمتع العمال براحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متتالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل. وخلال هذه الراحة يحتفظ العامل عند الاقتضاء بالانتفاع بكافة الامتيازات العينية التي هي على ذمته لكن بدون أن يدعى الحق في تعويض.

الفصل 33: أيام الأعياد خالصة الأجر

أيام الأعياد المعتبرة كأيام راحة خالصة الأجر هي: 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية،، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الاضحى، رأس السنة الهجرية، المولد النبوي الشريف.

للعامل الذي لضرورة العمل يشتغل أيام الأعياد خالصة الأجر الحق في زيادة في الأجرة عن هذه الأيام بنسبة قدرها مائة بالمائة (100%).

أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر كأيام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 34: العطل السنوية خالصة الأجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

لكل أجير مباشر للنشاط الحق في عطلة سنوية خالصة الأجر مدتها متناسبة مع مدة العمل الفعلية. وحددت مدة هذه العطلة السنوية عن كل سنة عمل فعلي كآتي؛

21 -يوما رزناميا، بالنسبة لعمال التنفيذ، يضاف اليها يوم عطلة عن كل خمس سنوات اقدمية بالمؤسسة، على أن لا يتجاوز مجموع مدة العطلة شهرا رزناميا وتحتسب الاقدمية ابتداء من أول ماي 2000.

-شهر واحد رزنامي، بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات.

وتضبط فترة العطلة السنوية في النظام الداخلي للمؤسسة، إلا أنه -في حالة القوة القاهرة - يمكن للعامل حسب طلبه الحصول على الكل أو البعض من رخصته متى شاء.

يقع ضبط تاريخ ابتداء الرخصة بالاتفاق بين المؤجر والمعني بالأمر، مع اعتبار ما تستلزمه مصلحة العمل والحالة العائلية لصاحب العطلة وأقدميته في العمل.

وبجب أن يعلق بالمحل نظام الدخول في العطل خمسة عشرة يوما على الاقل قبل إجراء العمل به.

يتقاضى العامل أثناء العطلة منحة تحتسب على أساس مدة الإجازة المستحقة من ناحية، وجملة مرتبه كاملا مع المنح التي يتقاضاها عادة في مدة مباشرته للعمل من ناحية أخرى.

لا يدخل في حساب الراحة السنوية خالصة الأجر ما يلي:

1-أيام الأعياد الرسمية.

2-أيام الانقطاع عن العمل لمرض أو حادث .

الفصل 35: العطل الاستثنائية لأسباب عائلية

يتمتع العامل بعطل بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلته مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر.

مدة هذه العطل معينة كما يلي:

-ولادة مولود : يوما عمل (2)

-وفاة أحد الزوجين : ثلاثة أيام عمل(3)

-وفاة والد أو أم أو ولد : ثلاثة أيام عمل(3)

-وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : يوما عمل(2)

-زواج العامل : ثلاثة أيام عمل (3)

زواج أحد الأبناء: يوم عمل(1)

-ختان ابن العامل : يوم عمل (1)

يجب على المنتفع بهذه العطل تقديم المؤيدات المثبتة لذلك في ظرف عشرة أيام.

الفصل 36: عطلة الولادة

تنتفع المرأة بمناسبة الولادة بعد تقديم شهادة طبية تثبت ذلك بعطلة ولادة مدتها ثلاثون يوما، ويمكن التمديد في هذه المدة كل مرة بخسة عشر يوما بعد تقديم شهادات طبية.

توقف المرأة عن العمل خلال الفترة السابقة والمالية للولادة لا يمكن أن يخول للمؤجر فسخ عقد الشغل إلا إذا تجاوز ذلك التوقيف بدون سبب مقبول فترة عطلة الولادة القانونية كما وقع توضيحها في الفقرة الأولى من هذا الفصل وإلا أجبر المؤجر على دفع غرم الضرر.

كما أن مرض المرأة الناجم عن الحمل أو الولادة الخاضع لنظام عطل المرض لا تنجر عنه النتائج المنصوص عليها بالفقرة السابقة إلا إذا تجاوز الحدود التي ضبطتها المقتضيات القانونية في مادة عطل المرض أو عطل المرض طويل الأمد.

وفي جميع الحالات للمرأة المرضعة الحق في فترتي استراحة يوميا تستغرق كل منهما نصف ساعة أثناء ساعات العمل وذلك مدة سنة اعتبارا من يوم الولادة، وتمنح الفترة الأولى في الصباح والفترة الثانية بعد الظهر باتفاق مع المؤجر، وفي صورة عدم حصول اتفاق يضبط موعد هاتين الفترتين في منتصف الحصة الصباحية ومنتصف الحصة المسائية، وهذه الراحة تعتبر عملا خالص الأجر.

ويتعين على العاملة المرضعة تقديم شهادة طبية تثبت الرضاعة الطبيعية.

الفصل 37: العطل الاستثنائية

(نقح بالملحق التعديلي عدد1)

الغيابات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخّص فيها للعامل القار لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة ضرورة قاهرة ثابتة الوقوع.

يقع خلاص العمال المخول لهم النيابة بصورة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية طيلة أيام الغيابات بمناسبة استدعائهم لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات الدولية.

أما مدة هذه الرخصة فهي مساوية لجعلة الأيام المبينة بأوراق الاستدعاء تضاف إليها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للتنقل.

الفصل 38: عطل المرض

يوضع العامل المصاب بعجز عن العمل إثر مرض في وضعية عطلة مرض بشرط أن يدلي خلال الثماني وأربعين ساعة بشهادة طبية موصفة لنوع المرض ومدته المتوقعة. يحتفظ المؤجر بحق إجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة في بيت العامل المريض.

لا يتمتع بفائدة المقتضيات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل: ينقطع عن عمله لأسباب متأتية عن إدمانه على المشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو عن جروح أصيب بها خارج العمل ان ثبت خطأه.

لا يراعي التعليمات المأمور بها من قبل الأطباء أو يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب. يمارس عملا خارجيا مقابل أجره أو بدونها بينما هو في حالة مرض، يمدد في مدة انقطاع العمل إلى ما بعد الأجل الذي عينه الأطباء .

ويعتبر حينئذ في حالة غياب غير مبرر ويستهدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية.

ينتفع العامل الموضوع في وضعية عطلة مرض أو عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وهذا النظام التكميلي منصوص عليه بالفصل 48 من هذه الاتفاقية.

الفصل 39: العطلة لتأدية الواجب العسكري

يعتبر العمال القائمون بتأدية الواجب العسكري القانوني في وضعية "تحت السلاح" ولا ينقاضون أجره، غير أنهم يحتفظون بحقهم في الأقدمية والترقية ويبقى حقهم قائما في الرجوع لصفهم عند سراحهم من الجندية بشرط حضورهم في الشهر الموالي لسراحهم أو في صورة مرض توجيههم لشهادة طبية.

ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية.

الفصل 40: الرخص بدون أجره

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجرة لكل عامل يقدم طلبا في ذلك، في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

مدة هذه الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقدم وفيما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي لا يمكن أن تتجاوز 90 يوما في السنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعا للعامل.

الفصل 41: التأديب

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

العقوبات التأديبية المنطبقة على العمال 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) الحط من الصنف،
- (5) العزل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. 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 أوُتمن 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. من 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 مستحقاته كما لو كان مباشرا.

وكلما 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 بحط من الصنف أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة كل أثر للعقاب المسلط من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك.

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

الفصل 42: مشمولات نظر مجلس التأديب

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنتسبة كمجلس تأديب العقوبات بالنسبة لكافة العمال في مادة التأديب طبقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 41 من هذه الاتفاقية.

ولا يحول تدخل اللجنة الاستشارية للمؤسسة دون حق الأطراف المعنية بالأمر في رفع الخلاف إلى المحاكم ذات النظر.

الفصل 43: التدريب والتكوين والإلتقان المهني

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

يلتزم المؤجر بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين والإلتقان المهني بقدر المستطاع، وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وفي هذا الإطار، يلتزم المؤجرون المنضوون تحت هذه الاتفاقية بتوفير مواطن تكوين بمؤسساتهم للمتكوينين بالتداول في مراكز التكوين المهني أو مؤسسات التعليم العالي، على أن تكون هذه المراكز أو المؤسسات الجامعية متحصلة على إشهاد بالمطابقة لمواصفات جودة التكوين ولمواصفات للجودة "إيزو 9000"، وأن تكون مسيرة من طرف مجالس تشتمل على ممثلين تعينهم الجامعة الوطنية للكهرباء والإلكترونيك بالاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، وممثلين تعينهم الجامعة العامة للمعادن بالاتحاد العام التونسي للشغل، وذلك في نطاق الشراكة بين المؤسسات التكوينية والأطراف الاجتماعية بالتنسيق مع الوزارتين المشرفتين على التكوين والتعليم العالي.

ويقع تنظيم التدريب والتكوين وتحسين المعلومات المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل. بالنسبة للعامل الذي تابع بنجاح دورة أو دورات تكوينية ورسكلة تستفيد منها المؤسسة مباشرة، ومصادق عليها من طرف المصالح المعنية بالوزارة المكلفة بالتكوين المهني، فإنه تتم إعادة تصنيفه بالصنف المناسب لمؤهلاته الجديدة. وفي الحالات الأخرى، فإن للعامل الأولوية في إعادة التصنيف في حالة شغور مركز عمل يناسب مؤهلاته الجديدة، وذلك عملا بمبدأ تشجيع العمال على الإقبال على التكوين والترقية المهنية والرفع من مستواهم العلمي والمهني وخلق أسباب المنافسة النزيهة بينهم.

يلتزم العامل بالمشاركة في الدورات التكوينية المنظمة من طرف المؤسسة، وتعتبر فترات التكوين داخل المؤسسة وخارجها فترات عمل خالصة الأجر.

طبقا لأحكام الفصل 26-2 من مجلة الشغل، على العامل القار الذي انتفع بتكوين أو تدريب أو رسكلة أن يرجع كل المصاريف التي وفرها لفائدته المؤجر، وذلك عند مغادرته نهائيا مؤسسة بدون إعلام مسبق أو استقالته قبل مضي أربع سنوات من تاريخ انتهاء فترة التكوين والتدريب والرسكلة. ويقع تحديد قيمة هذه المصاريف، كما جاء في عقد الشغل. وفي حالة عدم التنصيص على ذلك بالعقد، تحدد القيمة بين نواب العمال والمؤجر، ويمكن الاعتماد في لك على المصالح المختصة المشرفة على برامج التدريب والتكوين والإلتقان المهني والرسكلة. ويمكن استرجاع هذه المصاريف أقساطا.

الفصل 43 مكرر

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

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

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملاً أمياً الى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.

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

الفصل 44: شرط عدم المنافسة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1 و2)

حفاظاً على تواصل نشاط المؤسسات في ظروف عمل عادية وعلى استقرار مواطن الشغل بها وتشجيع المؤسسات على رفع الكفاءة المهنية لعمالها وعلى تشغيل حاملي الشهادات العليا، وبهدف معالجة ظاهرة المنافسة غير النزيهة، يمنع على العمال المنتدبين لمدة غير محددة من صنفى الإطارات والتسيير – الذين يغادرون عملهم تلقائياً – العمل لدى مؤسسة منافسة للمؤسسة التي غادروها، أو الانتصاب لحسابهم الخاص في نفس نشاط مؤجرهم، وذلك لمدة سنتين وفي شعاع مائة كيلومتر عن المقر الاجتماعي لمؤجرهم السابقين وعن كل مراكزهم الفنية ووكالتهم التجارية والإدارية.

وينطبق هذا التحجير على العمال المحالين على التقاعد .

وفي صورة عدم احترام هذه الترتيب، فإنه -وبناءً على الفصل 26 من مجلة الشغل- يستوجب دفع منحة للتعويض للمؤجر القديم طبقاً لما جاء بعقد الشغل الممضى بين العامل ومؤجره القديم في ما يخص هذه المسألة .

وفي صورة عدم التنصيص على ذلك بعقد الشغل، فإنه يتم تحديد هذه المنحة بالاعتماد على الأجر الذي يتقاضاه العامل المعني واقدميته بالمؤسسة وخطته الوظيفية .

كما يمكن اعتماد مقاييس أخرى ان وجدت، وبالاكتفاء على رأي الخبراء . ويعتبر المؤجر الجديد متضامناً في المسؤولية مع العامل المغادر في التنفيذ وعن كل ضرر لحق بالمؤجر القديم .

وفي صورة عدم التنصيص على ذلك بعقد الشغل بالنسبة للإطارات فإن مبلغ هذه المنحة التعويضية لا يقل عن الأجر الخام لشهرين اثنين عن كل سنة اقدمية بالمؤسسة للعامل المعني. وفي هذه الحالة، يتم دفع هذه المنحة من طرف المؤجر الجديد.

الفصل 45: ملابس الشغل والوقاية

يقدم المؤجر مجاناً الملابس والأحذية الشغل إلى عماله.

ويتم ضبط عدد الملابس وab أحذية الخاصة بالعمل وكذلك مقدار مصاريف شرائها بالاتفاقية المشتركة الخاصة بالمؤسسة أو طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

ويوفر المؤجر مجاناً ملابس الوقاية.

تقوم اللجنة الاستشارية للمؤسسة وان لم توجد فالنقابة الأساسية بالمؤسسة أو ممثلو العمال بضبط مقاييس تلك الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية بالمؤسسة المعنية بالاتفاق مع المؤجر وتخصص حجرة للعمال تودع فيها ملابس الشغل والوقاية. ويكون كل عامل مسؤولاً عن خزانته.

يلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية أثناء أدائه لعمله وباحترام التعليمات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة المهنية المقدمة إليه، ويكون المخالف لذلك عرضة للعقوبات التأديبية.

الفصل 46: الحفاظ على الأشياء اللازمة

لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية

العامل مطالب بالمحافظة على الأشياء التي تسلمها قصد إنجاز العمل المكلف به ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغلته وهو مسؤول على ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ منه على أنه لا يسأل عن الأشياء غير الضرورية لإنجاز عمله والتي تسلمها إلا كمجرد مودع عنده.

ولا يسأل عن فساد ولا تلف ناشئ عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في صورة ما إذا وقع إنذاره بوجوب إرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

تلف الشيء الناشئ عن خلل فيه أو عن طبيعته الرقيقة يعتبر حالة طارئة إن لم يكن هناك خطأ من طرف العامل والعامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي كافة الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجييع قيمة الشيء الذي وقع فساد أو تلفه أو سرقة.

الفصل 47: الوقاية الصحية والسلامة

يكون المؤجر ملزم بتهيئة المحلات لتكون في حالة مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والعلامة، فيتعين عليه بالخصوص توفير أجهزة للتهوية وإنشاء مواضع لغسل الأيدي والوجوه وأدواش ومراحيض وبيوت لوضع الملابس التابعة للعمال كما يهيئ محلاً ليتسنى للعمال أن يقضوا فيه فترة الراحة بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مجبورين على عدم الرجوع إلى بيوتهم.

التدابير اللازمة لسلامة العامل وحمايته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع إقرارها بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة وتركيز عند الاقتضاء لجنة الصحة والسلامة المهنية المشار إليها بالتشريع الجاري به العمل.

يجب أن تكون آلات الإنتاج مجهزة بوسائل الوقاية طبقا للمقاييس العالمية المؤكدة من طرف مخبر مصادق عليه من طرف المعهد الوطني للمواصفات والملكية الصناعية بتونس.

ويجب على المؤجر توفير نقالة لإسعاف العامل المصاب عند الاقتضاء، والعمل على تكوين مسعفين من بين العمال الأكفاء لتقديم الإسعافات الأولية.

وتنجر عن عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع على ذمة العمال صندوق أدوية للعلاج المتأكد ويقع ضبط قائمة الأدوية التي تكون حتما بالصندوق من طرف طبيب المؤسسة.

على المؤسسات الخاضعة لميدان تطبيق هذه الاتفاقية أن تمتثل إلى التشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

وبالنسبة لكل ما لم يقع توضيحه بهذا الفصل تستد الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 48: نظام الحديقة الاجتماعية

يقوم المؤجرون والعمال المعنيون بالأمر بدراسة وعند الاقتضاء إقامة نظام للحديقة الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

ويكون هذا النظام إجباريا بالنسبة للمؤسسات والمحلات التي تشغل أربعين عاملا أو أكثر.

الفصل 49: منحة الإحالة على التقاعد

(نقح بالملحق التعديلي عدد4)

يتمتع العمال المحالون على التقاعد والذين يتجاوزون السبع سنوات من الأقدمية في المؤسسة بمنحة إحالة على التقاعد تعادل الأجر الأساسي لشهر عن كل قسط بسبع سنوات من الخدمات الفعلية وفي حدود خمسة أشهر وعشرة أيام.

الفصل 50: منحة آخر السنة

(نقحت الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد1)

تسند لكل العمال القارين من جميع الأصناف منحة آخر السنة تدفع سنويا بعد انقضاء الفترة وتضبط على أساس مردود العامل الذي يقيم اعتمادا على العناصر والأعداد التالية:

(1) الإنتاج.....عدد من 0 إلى 6

(2) نوعية الإنتاج.....عدد من 0 إلى 6

(3) المواظبة.....عدد من 0 إلى 4

(4) السيرة.....عدد من 0 إلى 4

يضبط اتفاق داخلي مسبق يقع إبرامه بين المؤجر ونقابة المؤسسة أو نواب العملة، كيفية إسناد الأعداد للعمال وذلك على أساس العناصر الأربعة سالفة الذكر، ويقع إسناد الأعداد مرة في آخر كل شهر، ويكتب العدد الشهري المتحصل عليه على بطاقة الخلاص للشهر الموالي لشهر إسناد العدد، وفي آخر السنة تجمع كل الأعداد ويستخرج منها العدد السنوي المتوسط الذي يعتمد لإسناد منحة آخر السنة.

ويضبط مقدار منحة آخر السنة حسب الصيغة التالية:

$$\frac{\text{معدل الأجر الشهري الأساسي الخام} \times \text{العدد السنوي لساعات العمل الفعلية}}{\text{العدد السنوي لساعات العمل العادية القانونية}} \times \frac{\text{العدد}}{20}$$

ولا يقل مبلغ منحة آخر السنة عن نصف معدل الأجر الشهري والاساسي الخام.

الفصل 51: منحة التصرف في الأموال

تسند لكل الأعوان المكلفين حسب القواعد المعلومة بالتصرف في الأموال "منحة التصرف" في الأموال يقع ضبط مقدارها وترتيب دفعها من طرف المؤجر باتفاق مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 52: منحة الوظيفية

تسند لإطارات المؤسسة الشاغلين لمناصب مسؤولية عليا منحة شهرية حسب الجدول التالي:

- مدير عام ساعد.....50دينار

- كاتب عام ومدير.....40دينار

- كاهية مدير.....35 دينار

- رئيس مصلحة.....25دينار

ولا يمكن للأعوان المتحصلين على منحة الوظيفة المطالبة في جميع الحالات بمقابل للساعات الإضافية التي هم مدعوون لقضائها في العمل طبقا لمقتضيات المصحة. كل عون يجرد من مهامه يسقط حقه في المنحة المذكورة.

الفصل 53 (جديد): منحة النقل:

(الملحق التعديلي عدد 10)

تسند لكل عامل منحة جمالية تدعى «منحة نقل» ويبلغ مقدارها حسب الأصناف ونظام العمل بالمؤسسة كما يلي:
بداية من غرة ديسمبر 2021:

***نظام 40 ساعة في الأسبوع (أي 173,33 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 66.505 دينار شهريا بعنوان سنة 2022
- بالنسبة للإطارات: 73.074 دينار شهريا بعنوان سنة 2022

***نظام 48 ساعة في الأسبوع (أي 208 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 69.763 دينار شهريا بعنوان سنة 2022
- بالنسبة للإطارات: 77.906 دينار شهريا بعنوان سنة 2022

بداية من غرة جانفي 2023:

***نظام 40 ساعة في الأسبوع (أي 173,33 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 70.994 دينار شهريا بعنوان سنة 2023.
- بالنسبة للإطارات: 78.006 دينار شهريا بعنوان سنة 2023.

***نظام 48 ساعة في الأسبوع (أي 208 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 74.472 دينار شهريا بعنوان سنة 2023.
- بالنسبة للإطارات: 83.164 دينار شهريا بعنوان سنة 2023.

بداية من غرة جانفي 2024:

***نظام 40 ساعة في الأسبوع (أي 173,33 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 75.786 دينار شهريا بعنوان سنة 2024
- بالنسبة للإطارات: 83.272 دينار شهريا بعنوان سنة 2024

***نظام 48 ساعة في الأسبوع (أي 208 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 79.499 دينار شهريا بعنوان سنة 2024
- بالنسبة للإطارات: 88.778 دينار شهريا بعنوان سنة 2024.

تتضمن هذه المقادير مبلغ منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

بالنسبة لعمال التنفيذ والتسيير العاملين في الفترة الليلية من التاسعة ليلا إلى السادسة صباحا، يضاف إليهم مبلغ 5,300 دينار في الشهر إلى مقدار منحة النقل، وذلك بالنسبة لنظامي 40 و 48 ساعة عمل في الأسبوع.

الفصل 54 (جديد)-منحة الحضور

(الملحق التعديلي عدد 10)

تسند لكل عامل منحة حضور ضبط مقدارها الجملي حسب الأصناف ونظام العمل
بالمؤسسة كما يلي:

بداية من غرة ديسمبر 2021:

***نظام 40 ساعة في الأسبوع (أي 173,33 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 12.324 دينار شهريا بعنوان سنة 2022

- بالنسبة للإطارات: 13.680 دينار شهريا بعنوان سنة 2022

***نظام 48 ساعة في الأسبوع (أي 208 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 13.974 دينار شهريا بعنوان سنة 2022

- بالنسبة للإطارات: 15.602 دينار شهريا بعنوان سنة 2022

بداية من غرة جانفي 2023:

***نظام 40 ساعة في الأسبوع (أي 173,33 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 13.155 دينار شهريا بعنوان سنة 2023

- بالنسبة للإطارات: 14.603 دينار شهريا بعنوان سنة 2023

***نظام 48 ساعة في الأسبوع (أي 208 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 14.917 دينار شهريا بعنوان سنة 2023

- بالنسبة للإطارات: 16.655 دينار شهريا بعنوان سنة 2023

بداية من غرة جانفي 2024:

***نظام 40 ساعة في الأسبوع (أي 173,33 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 14.043 دينار شهريا بعنوان سنة 2024

- بالنسبة للإطارات: 15.589 دينار شهريا بعنوان سنة 2024

***نظام 48 ساعة في الأسبوع (أي 208 ساعة في الشهر):**

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير: 15.924 دينار شهريا بعنوان سنة 2024

- بالنسبة للإطارات: 17.779 دينار شهريا بعنوان سنة 2024

تتضمن هذه المقادير المنحة نصف يومية المنصوصة عليها بالأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والنصوص التي نقحته وتممته.

الفصل 55: أرباح الوساطة والمنح

يمكن منح مبالغ للأعوان مقابل الوساطة التي يقومون بها في نطاق النهوض ببيوعات المؤسسة.

يمكن كذلك إسناد منح ذات صبغة اجتماعية للأعوان وأزواجهم أو أبنائهم.

يضبط المؤجر مبالغ الوساطة والمنح وكيفية إسنادها وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 56: منحة السلة

يتمتع بـ "منحة السلة" الأجراء الذين يعينهم المؤجر اسمياً للعمل بصفة مسترسلة طيلة سبع ساعات أو أكثر بما في ذلك الاستراحات التي تقل مدتها الجمالية عن ساعة.

وحدد مبلغ هذه المنحة بثلاثمائة مليم في اليوم.

ويلغى التمتع بهذه المنحة في صورة مساهمة المؤسسة في كلفة الأكلة بمبلغ لا يقل عن مقدار المنحة.

الفصل 56 مكرر

منحة عيد الاضحى

(أضيف الفصل بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 2 ونقح بالملحق التعديلي عدد 4)

تصرف منحة عيد الأضحى سنوياً ومقدارها 70 ديناراً.

وتدفع هذه المنحة اقساطاً أو دفعة واحدة، وذلك باتفاق بين المؤجر والعامل.

الفصل 57: التصنيف المهني

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

تكون لجنة ثنائية خاصة تضم ممثلين عن المنظمين ينتمون لكل الأنشطة المبينة بالفصل الأول من هذه الاتفاقية، تتولى دراسة وإقرار جدول التصنيف المهني وتحديد الوظائف والكفاءات الملائمة لها، يتم إرفاقها بهذه الاتفاقية في صيغة ملحق، كما يتم تعديل الفصل

52 من هذه الاتفاقية، على ان تنطلق اعمال هذه اللجنة في اجل أقصاه شهر جانفي 2006، على ان تنتهي أشغالها في أقصر وقت ممكن، والعمل على انائها قبل موفى سنة 2006. ويمكن لكل طرف الاستعانة بخبراء معترف بخبرتهم في هذا الميدان.

وتضبط الكفاءات العلمية والمهنية والسلوكية الواجب توفرها بالنسبة لكل صنف من الأصناف المبينة بالتصنيف البياني العام للخطط الملحق بهذه الاتفاقية، ويقع الرجوع الى المعجم الوطني للمهن والوظائف والمصنف القطاعي للكفاءات.

وفي الاثناء وإلى حين صدور هذا الملحق يتواصل العمل بالملحق عدد 3 المتعلق بالتصنيف البياني العام للخطط المرفق بالملحق التعديلي عدد 4 للاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء الممضى بتاريخ 27 سبتمبر 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 نوفمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 89 بتاريخ 23 نوفمبر 1993. (راجع الملحق عدد 3 المتعلق بالتصنيف المهني بأخر الاتفاقية)

الفصل 58: جداول الاجور

يقع العمل بجداول الأجور المرفقة بهذه الاتفاقية. التزاما من طرفي التفاوض بالأهداف الوطنية الرامية إلى العمل على الزيادة في الانتاج وتحسين مردودية العمل

والتحكم في الكلفة والحد خاصة من كلفة الالاجودة (le cout de non-qualité) فإنهما يتعهدان بالعمل على تحسيس منظوريهم لتجسيم هذا التوجه الوطني.

الفصل 59: تدابير تطبيقية

بالنسبة للمسائل التي تهم العمال والتي لم يقع التنصيص عليها بهذه الاتفاقية يقع تطبيق المقتضيات القانونية أو الترتيبية التي تهم أولئك العمال.

الفصل 60: الصلح

(نقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 1)

كل الخلافات الناجمة عن تطبيق هذه الاتفاقية وملحقاتها والتي لا يقع فضها على مستوى المؤسسة تعرض من قبل أحد الطرفين على لجنة متناصفة قارة للصلح.

وتتركب لجنة الصلح من ممثلين اثنين عن المؤجر، او المؤجرين المعنيين تعيينهم الجامعة العامة الوطنية للكهرباء والالكترونيك بالاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، ومن عدد مماثل من العمال تعيينهم الجامعة العامة للمعادن بالاتحاد العام التونسي للشغل. ويمكن لكل عضو في اللجنة أن يكلف من ينوبه شريطة أن يكون النائب هن نفس المنظمة.

وتعين اللجنة مقررا لها من بين أعضائها.

وتجتمع اللجنة عند اتصالها بقضية في ظرف لا يتجاوز الثمانية أيام كاملة اعتبارا من تاريخ اتصالها بمطرب الصلح وتستمتع اللجنة لوجهة نظر كل من الطرفين وتبين موقفها في أجل لا يتجاوز الخمس عشر يوما ابتداء من تاريخ اجتماعها الأول للنظر في القضية.

وعند حصول اتفاق أمام لجنة الصلح يقع تحرير محضر جلسة على الفور يمضي من طرف أعضاء اللجنة الحاضرين والأطراف المعنية أو من ينوبهم.

وفي صورة عدم حصول اتفاق كلي أو جزئي حول الخلاف يعد فورا محضر جلسة يضمن به عدم الاتفاق ويوقع من طرف أعضاء اللجنة الحاضرين والأطراف المعنية أو من ينوبهم.

الفصل 61: الامتيازات المكتسبة

لا يمكن أن تنال هذه الاتفاقية المشتركة في أية حال من الوضعيات المكتسبة.

الفصل 62: تاريخ العمل بالاتفاقية

يقع العمل بهذه الاتفاقية المشتركة بداية من غرة ماي 1999.

وينتهي العمل عند هذا التاريخ بأحكام الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء المشار إليها أعلاه وذلك بالنسبة مؤجرين والعمال المشار إليهم بالفصل الأول من هذه الاتفاقية.

الفصل 63-قرض الضمان الاجتماعي

(اضيف بالفصل الثاني من الملحق التعديلي عدد 3)

يتعين على المؤجر امضاء المطلب للحصول على القرض الشخصي المسند من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في أجل لا يتجاوز 15 يوما من تاريخ تقديم المطلب مع امضاء عن وثيقة اعتراف بالدين تعتمد في حالة مغادرة المؤسسة.

تونس في 8 سبتمبر 1999

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية
الإمضاء: الهادي الجيلاني

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء: اسماعيل السحباني
حسن الكنزاري

الفصل الثالث من الملحق التعديلي عدد 3:

التصنيف المهني

(1) بالنسبة للانتدابات الجديدة :

يتم اعتماد التصنيف المهني الجديد المبين
بهذه الاتفاقية التي سيتم إصدارها محينة باللغة العربية والفرنسية لاحقا ويحتوي هذا
التصنيف على 3 مكونات (أ) و(ب) و(ج)

أ- مرجع الكفاءات والمهن

ب - وصف عام للمستويات (niveaux) والأصناف (catégories)

ج- توزيع الوظائف حسب المستويات

(2) بالنسبة للمشغلين حاليا:

تتم عملية تصنيفهم من قبل الأطراف الاجتماعية داخل المؤسسة بالاعتماد على الملحق
التعديلي عدد 3 المتعلق بالتصنيف البياني العام للخطط المرفق بالملحق التعديلي عدد 4
للاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء الممضى بتاريخ 27 ديسمبر 1993
والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 نوفمبر 1993 والصادر بالرائد
الرسمي للجمهورية التونسية عدد 89 بتاريخ 33 نوفمبر 1993.

(3) بالنسبة للتكوين المستمر لكافة الأعوان:

يتم اعتماد التصنيف المهني الجديد لإعداد برامج التكوين المستمر.

(4) وفي صورة وجود خلاف أو إشكال في عملية تصنيف الوظائف يتم الرجوع الى اللجنة المشار
إليها في الفصل 60 من الاتفاقية المشتركة القطاعية.

الإتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء

ملحق عدد 3

التصنيف البياني العام للخطط

أ- تصنيف بياني لعملة التنفيذ

مستوى 1

يقوم بأعمال تتسم ببساطتها أو بتكرارها أو بتشابهها طبقا لإجراءات معينة وذلك حسب بيانات معينة وذلك حسب بيانات مبسطة ومفصلة تضبط طبيعة العمل وأساليب العمليات المتبعة. ويوضع تحت المراقبة المباشرة لعون له مستوى مهني أعلى.

ت 1 (رقم قياسي 105)

يتسم العمل بكونه ينجز اما يدويا أو بواسطة آلة سهلة الاستعمال وذلك للقيام بأشغال بسيطة دون أن ينجر عن ذلك تغيير في المنتج.

مدة التأقلم في مكان العمل لا تتعدى الشهر.

ت2 (رقم قياسي 110)

يتسم العمل بإنجاز أعمال بسيطة متشابهة وذلك اما باليد او بواسطة آلة او بأية وسيلة أخرى. ان التعليمات الدقيقة والمفصلة الصادرة كتابيا او شفاهيا او عن طريق التشخيص تفرض طريقة انجاز العطيات وتنحصر التدخلات في التثبيت البسيط والمحدد من مطابقة الاعمال وادخال التعديلات البسيطة على الوسائل.

مدة التأقلم في مكان العمل لا تتعدى شهرين.

ت3 (رقم قياسي 115)

يتسم العمل بإنجاز مجموعة من العمليات تستوجب الانتباه بحكم طبيعتها او تنوعها وذلك اما باليد او بواسطة آلة او بأية وسيلة أخرى. ان التعليمات المفصلة والصادرة شفاهيا او حسب وثائق فنية بسيطة، والتي يتم تفسيرها والتعليق عليها تضبط طريقة انجاز العمليات. وتشمل التدخلات التثبيت من المطابقة.

مدة التأقلم في اماكن العمل لا تتعدى بصفة عادية ثلاثة أشهر.

المستوى II

حسب التعليمات الكاملة والدقيقة التي تبين الأعمال اللازم القيام بها والطرق المستعملة والوسائل المتوفرة، ينفذ العامل شغلا يقتضي كفاءة يتمثل في:

- إما عمليات متسلسلة بصفة منسجمة اعتبارا للنتيجة المقصودة.

- وإما عمليات تتسم بالتنوع او بالتعقد.

يوضع تحت مراقبة عون له بصفة عامة مستوى مهني أعلى.

مستوى المعرفة المهنية

ديبلوم الكفاءة المهنية مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل (المدرسة الأساسية وسنتان تكوين مؤهل). هذه المعرفة يمكن الحصول عليها سواء بالتكوين الأساسي او بتكوين مستمر معادل أو بالخبرة المهنية المشهود بصحتها من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل.

وللتدرج في الاصناف المهنية في هذا المستوى ينبغي التثبت من المعرفة المهنية بالطريقة الجاري بها العمل او التي تحدد بالمؤسسة المعنية وذلك في حالة عدم وجود احكام تعاقدية.

ت 4 (الرقم القياسي 125)

يتسم العمل بكونه ينفذ:

-إما بمعطيات تقليدية لحرفة حسب متطلبات فنية على أن يكون حذق تلك الحرفة متأ من تكوين منهجي او من التجربة والممارسة.

-واما بالعمل اليدوي او بآلة او بواسطة اخرى لإنجاز جملة من الاشغال تتضمن صعوبات بحكم طبيعتها (المنجرة مثلا من ضرورة اكتساب مهارة حركية وعن عدد العمليات المنجزة او من الوسائل المستعملة) او بتنوع الطرق العملية (المستوى ت 3) المعتمدة غالبا.

تتطلب هذه الاعمال رقابة حذرة وتدخلات مناسبة قصد مجابهة الحالات غير المنتظرة. المسؤوليات ازاء وسائل العمل او المنتج تعتد هامة. التعليمات المتعلقة بالعمل الكتابية او الشفاهية تبين الاعمال الواجب انجازها او الاساليب العملية النموذجية التي ينبغي تطبيقها، وتكون عند الإقتضاء مدعمة بتصاميم او خرائط او اية وثيقة فنية تنفيذية اخرى. يرجع للعامل ان يقوم على ضوء التعليمات التي تلقاها باستغلال محتوى الوثائق الفنية وبتحضير وتنظيم وسائل التنفيذ وبمراقبة نتائج عمله.

ت 5 (الرقم القياسي 135)

يتسم العمل بتنفيذ عمليات حرفة تستوجب التسلسل حسب النتيجة المزمع تحقيقها. معرفة الحرفة يتم الحصول عليها اما بالتكوين المهني او التجربة والممارسة. التعليمات لإنجاز العمل المدعمة بخرائط وصور وأمثلة هندسية او وثائق فنية اخرى تبين الاعمال الواجب انجازها. يرجع للعامل اعداد تتابع العمليات وضبط وسائل التنفيذ ومراقبه النتائج.

ت 6 (رقم قياسي 145)

يتسم العمل بتنفيذ مجموعة من العمليات تتطلب كفاءة كبيرة) بعضها دقيقة ومتشعبة نظرا للصعوبات الفنية). بحيث يجب مزجها حسب النتيجة المزمع بلوغها. التعليمات المتعلقة بإنجاز العمل المدعمة بخرائط وصور وأمثلة او وثائق فنية اخرى تبين الهدف المزمع بلوغه. يرجع للعامل، بعد التوضيح عند الإقتضاء لمحتوى الوثائق المذكورة اعلاه وتحديد الاساليب العملية. ان يرتب وسائل التنفيذ ويراقب نتائج الاعمال.

ت 7 (الرقم القياسي 155)

- يتسم العمل بتنفيذ مجموعة من العمليات تتطلب كفاءة كبيرة ويتضمن بالنسبة لحرفة معينة عمليات دقيقة ومعقدة نظرا للصعوبات الفنية كما يتسم بتنفيذ:
- إما عمليات أخرى تتبع اختصاصات مرتبطة التي يتعين مزجها حسب الهدف المزمع بلوغه.
- وإما عمليات غير عادية في التقنيات الأكثر تقدما في الإختصاص.
- التعليمات المدعومة بالخرائط والأمثلة والصور أو بوثائق فنية أخرى تطبق في ميدان العمل حسب الوسائل المتوفرة. يرجع للعامل بعد ان يتم ويوضح عند الإقتضاء هذه التعليمات تحديد طرق انجاز العمليات ومراقبه نتائج مجموعة العمليات.

المستوى III

بمقتضى تعليمات دقيقة تتعلق بميدان العمل وبالوسائل المتوفرة. يتم العامل بتنفيذ اشغال تتطلب كفاءة كبيرة وتتضمن عمليات تستوجب المزج حسب الهدف المزمع تحقيقه. يقوم باختيار طرق التنفيذ وتتابع العمليات. يوضع تحت مراقبة عون يكون له بصفة عامة مستوى مهني أعلى غير انه في بعض الحالات يطلب منه ان يعمل بصورة مستقلة.

مستوى المعرفة المهنية.

ديبلوم الكفاءة المهنية مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل الذي يجب ان تضاف اليه وحدات قيمية تكتسب بالتكوين المستمر المتعلق بتكوين الفنيين والمشهود بصحتها من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل.

وللتدرج في الأصناف داخل هذا المستوى) فان التثبت من المؤهلات يمكن ان يتم باي طريقة معمول بها او تحديدها على مستوى المؤسسة في حالة عدم وجود أحكام تعاقدية.

ت هـ (رقم قياسي 170)

يتسم العمل:

- بالمبادرة المتعلقة باختيارات بين الطرق والاساليب والوسائل المستعملة في المؤسسة.
- بتقديم الحلول المدروسة والنتائج المتحصل عليها في ظروف معينة.
- تضبط التعليمات وضعية الاعمال ضمن برنامج شامل. ويوضع تحت اشراف عون له عادة مستوى مهني اعلى، ويمكن ان تكون له مسؤولية فنية او ان يكلف بمساعدة فنية لفريق من العملة لهم مستوى فني أقل درجة من مستواه.

ت 9 (رقم قياسي 180)

يتسم العمل في ان واحد:

- بتنفيذ مجموعة من العمليات تكون بصفة عامة مترابطة ويتم انجازها بطرق متتابعة مما يستلزم خاصة تحديد بعض المعطيات الوسيطة والقيام بالتثبت او التصحيح أثناء العمل.
- بتحرير تقارير متممة عند الاقتضاء باقتراحات تستنتج بالقياس مع أعمال سابقة بالاختصاص او باختصاصات متقاربة.

مستوى VI

على ضوء تعليمات ذات صبغة عامة تتعلق بطرق معروفة او مبينة وبعد ترك بعض المبادرة فيما يتعلق باختيار الرسائل اللازمة للعمل وتسلسل العمليات؛ يقوم بتنفيذ اشغال استغلال معقدة او بدراسة بعض من مجموعة تستدعي مزج طرق التدخل الاكثر تطورا في المهنة او مزج اساليب النشاطات المتداخلة التي تشرط مهارة عليا.

مستوى المعرفة المهنية

ديبلوم فني مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل او بكالوريا التعليم الثانوي. يمكن الحصول على هذه المعرفة اما عن طريق تكوين اساسي او بتكوين مستمر معادل او بتجربة مهنية تشهد بصحتها وزارة التكوين المهني والتشغيل.

ت 10 (رقم قياسي 190)

يتسم العمل المنحصر بصفة عامة في ميدان فني او في نوع من منتجات:

- بمبادرة تتعلق بالاختيار بين طرق أو أساليب أو وسائل مستعملة عادة في المؤسسة.
- بتقديم الحلول المدروسة والنتائج الحاصلة وذلك في ظروف محددة.

ت 11 (رقم قياسي 200)

يتسم العمل:

- بضرورة تكييف ونقل الطرق والاساليب والوسائل التي وقع تطبيقها في ظروف مشابهة قصد مراعاة مختلف الضغوطات.
- باقتراح عدة حلول مع ذكر مزاياها ومساوئها.

ب - تصنيف عام للأعوان الإداريين

مستوى I

حسب تعليمات بسيطة ومفصلة تحدد نوعية العمل وطرق العمليات التي ستطبق، يقوم العون بتنفيذ اعمال تتسم بالبساطة او بالتكرار او بالتشابه طبقا لأساليب مبينة. ويوضع تحت المراقبة المباشرة لعون له مستوى مهني أعلى.

ت 1 (رقم قياسي 105)

يتسم العمل بتنفيذ عمليات سهلة وبسيطة مماثلة للمعطيات العادية (مثل الحراسة وتوزيع الوثائق).

المدة اللازمة للتأقلم في مكان العمل لا تتجاوز الشهر.

ت 2 (رقم قياسي 110)

يتسم العمل بتنفيذ عمليات بسيطة تستجيب لمتطلبات محددة بوضوح من حيث الكيف والسرعة. وتنحصر التدخلات في التثبيت البسيط من المطابقة.

مدة التأقلم في مكان العمل لا تتجاوز عادة شهرين.

ت 3 (رقم قياسي 115)

يتسم العمل بمزج وتتابع عمليات متنوعة تستوجب حدا أدنى من الانتباه نظرا لطبيعتها او لتنوعها.

المدة اللازمة للتأقلم في مكان العمل لا تتجاوز عادة الثلاثة أشهر.

مستوى II

يقوم العون بتنفيذ عمل يقتضي الكفاءة ويتكون من مجموعة من العمليات المتنوعة المستوجبة لتسلسل متماسك وفقا للنتيجة المزمع بلوغها وذلك حسب تعليمات مدققة ومفصلة تبين الاعمال التي ينبغي القيام بها والحدود اللازم احترامها والطرق المستعملة ولوسائل المتوفرة. ويوضع تحت المراقبة المباشرة لعون له مستوى أعلى في الاختصاص.

مستوى المعرفة المهنية

ديبلوم كفاءة مهنية مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل (مدرسة أساسية + سنتان تكوين مؤهل).

يمكن الحصول على هذه المعرفة اما عن طريق تكوين أساسي او عن طريق تكوين مستمر معادل او بالتجربة المهنية المشهود بصحتها من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل.

ت 4 (رقم قياسي 125)

يتسم العمل بمزج عمليات مجزأة تستوجب معرفة مهنية يكون فيها البحث والحصول على المطابقة يتضمنان صعوبات مألوفة. كما يتسم بإمكانيات المراقبة الفورية.

ت 5 (رقم قياسي 135)

يتسم العمل بمزج عمليات مجزأة ستوجب فيها البحث والحصول على المطابقة تنفيذ عمليات تثبت. ولا يمكن دائما القيام بالمراقبة الفورية للعمل غير ان انعكاسات الغلطات تظهر بسرعة.

ت 6 (رقم قياسي 145)

يستجيب العمل لنفس خصوصيات الدرجة السابقة غير ان الحصول على المطابقة يتطلب خيرة مهنية. ان الرقابة عند الانتهاء من العمل صعبة وانعكاسات الاخطاء لا تظهر في الإبان.

ت 7 (رقم قياسي 155)

يتسم العمل في ان واحد:

- بتنفيذ عمليات فنية او ادارية تتحقق حسب اسلوب نموذجي او أسلوب غير عادي ولكن بمساعدة عون ذي كفاءة أعلى.

- بإعداد وثائق اما بنسخ معلومات لازمة يتحصل عليها العون اثناء العمل واما بتحرير تقارير موجزة.

المستوى III

حسب تعليمات مدققة ومفصلة ومعلومات حول اساليب انجاز العمليات والاهداف. يقوم العون بتنفيذ اشغال تتضمن تحليلا واستغلالا بسيطين لمعلومات بحكم طبيعتها او تكرارها وذلك تطبيقا لقواعد تتعلق بتقنية معينة.

ويقع انجاز هذه الاشغال باستعمال اساليب معروفة او مطابقة لنموذج معين. يمكن ان تكون للعون مسؤولية فنية ازاء العمل الذي يلوم به اعوان لهم كفاءة فنية اقل من كفاءته. يخضع العون للمراقبة المباشرة من طرف عون يكون له بصفة عامة مستوى أعلى في الاختصاص. مستوى المعرفة المهنية.

ديبلوم الكفاءة المهنية مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل يجب ان تضاف اليه وحدات قيمة يتم الحصول عليها عن طريق التكوين المستمر وتدخل في برنامج تكوين فنيين على ان تكون مدة الوحدات مشهود بصحتها من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل.

ت 8 (رقم قياسي 170)

يتسم العمل في ان واحد:

- بتنفيذ سلسلة من العمليات بصفة مستقلة وحسب اسلوب معين.
- بإعداد وثائق طبقا للشكل المطلوب في الاختصاص: تقارير، قوائم، رسوم بيانية، رسوم، برامج....

ت 9 (رقم قياسي 180)

يتسم العمل في ان واحد:

- بتنفيذ مجموعة من العمليات المترابطة يقع انجازها بطرق متتابعة مما يستوجب خاصة تحديد بعض المعطيات الوسيطة والقيام بالتثبت او التصحيح أثناء العمل.
- تحرير تقارير يقع اتمامها عند الإقتضاء بمقترحات يتم الحصول عليها بالقياس مع أشغال سابقة في نفس الاختصاص او في اختصاصات متقاربة.

مستوى VI

حسب تعليمات ذات صبغة عامة تتعلق بطرق معروفة أو مبينة مع ابقاء بعض المبادرة فيما يغص تسلسل المراحل. يقوم العون بتنفيذ أعمال إدارية معقدة الاستغلال طبقا لقواعد تقنية مشتركة. تحدد التعليمات وضعية الاعمال شن البرنامج العام. يمكن ان تكون للعون مسؤولية فنية ازاء العمل المنجز من طرف اعوان لهم كفاءة أقل من كفاءته. يوضع العون تحت مراقبة عون اخر له عادة مستوى أعلى في الاختصاص. مستوى المعرفة المهنية.

ديبلوم فني مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل او بكالوريا التعليم الثانوي.

يمكن الحصول على هذه المعرفة اما عن طريق التكوين الأساسي او بتكوين مستمر معادل او بالتجربة المهنية المشهود بصحتها من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل.
ت 10 (رقم قياسي 190)

ينحصر العمل بصفة عامة في مجال فني معين ويتسم:

- بمبادرة تتعلق بالاختيار بين طرق وأساليب ووسائل تستعمل عادة بالمؤسسة.
- بتقديم الحلول المدروسة والنتائج المتحصل عليها وذلك في ظروف معينة.

ت 11 (رقم قياسي 200)

يتسم العمل:

- بضرورة تكييف ونقل الطرق والأساليب والوسائل التي وقع تطبيقها في ظروف مشابهة وذلك قصد مراعاة مختلف الضغوطات.
- باقتراح عدة حلول مع ذكر مزاياها ومساوئها.

ج- تصنيف اعوان التسيير

التعريف العام لعون التسيير

يتميز عون التسيير بقدرات مهنية وبصفات انسانية لازمة للقيام بمسؤوليات تتعلق بالتأطير أي مسؤوليات فنية ومسؤوليات تسيير وذلك في حدود التفويض الذي تعمل عليه. ترتكز القدرات المهنية على معرفة أو خبرة اكتسبت في مجال التقنية الصناعية أو التصرف. وتقتضي مسؤوليات التأطير معرفة أو خبرة مهنية مساوية على الاقل لمعرفة وتجربة الاعوان الواقع تأطيرهم.

المستوى III

يكون عون التسيير مسؤولا عن نشاط فريق متركب من أعوان مرتبين عادة في المستويين I و II انطلاقا من أهداف وبرنامج مدققة بصفة واضحة وتعليمات مفصلة ومدققة وذلك بوسائل مناسبة.

تقتضي هذه المسؤولية ما يلي:

- استقبال الاعوان الجدد للفريق والسهر على تأقلمهم
- توزيع وتسليم الاعمال للأعوان المكلفين بالتنفيذ واعطائهم التعليمات المفيدة ونصحهم وتقديم الملاحظات المناسبة.
- ربط الصلات اللازمة لتنفيذ العمل ومراقبة انجازه (التطابق، الآجال).
- المشاركة في تقييم الكفاءات التي تبرز اثناء العمل واقتراح الاجراءات التي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين المستوى الفردي وخاصة منها الترقيات.
- السهر على التطبيق الصحيح لقواعد حفظ الصحة والسلامة والمساهمة في تحسينها وكذلك الشأن بالنسبة لظروف العمل واتخاذ الاجراءات الفورية في الحالات الخطيرة.

- ابلاغ وتفسير المعلومات المهنية التي تهم الاعوان والصادرة إما عن الاصناف العليا أو الأصناف السفلى.

يوضع عون التسيير تحت المراقبة المباشرة لرئيسه المباشر.

مستوى المعرفة المهنية

يتم اكتسابه اما عن طريق المدرسة واما بالتجربة والممارسة المتمتين لاختصاص أصلي مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل ويكون مساويا على الاقل لاختصاص الاعوان الواقع تأطيرهم.

م 1 (رقم قياسي 170)

عون تسيير مكلف بالإشراف على أشغال تستجيب اساسا إلى تعريف درجات المستوى 1:

- اما أشغال سهلة التنفيذ كانت محل تحضير مدقق وتام.

- واما اشغال يدوية أو صيانة عامة (من نوع التنظيف)

م 2 (رقم قياسي 180)

عون تسيير مكلف بالإشراف على أشغال تستجيب أساسا إلى تعريف درجات المستويين 1 و 2. يمكن أن يكلف بالإصلاح والملائمة اللازمين نظرا لخصوصيات الصنع أو الوسائل الفنية المستعملة.

مستوى VI

يكون عون التسيير مسؤولا مباشرة أو بواسطة أعوان تسيير آخرين أقل منه كفاءة عن نشاط العملة المرتبين في المستويات واحد إلى ثلاثة وذلك انطلاقا من أهداف وبرنامج تعليمات تضبط ظروف التنظيم وكذلك الوسائل الموضوعية على ذمته. وتقتضي هذه المسؤولية:

-المشاركة في استقبال الاعوان الجدد والسهر على تأقلمهم

- العمل على تنفيذ البرامج المحددة مع السعي إلى حسن توظيف العملة والوسائل واعطاء التعليمات الملائمة ومراتبه الانجاز.

- اتخاذ وتطبيق تدابير التصويب اللازمة قصد فرض احترام المقاييس الكمية والكيفية للنشاط.

- تقييم الكفاءات التي تظهر أثناء العمل واقتراح التدابير الفردية والتعديلات المتعلقة بالنهوض بتدرج الاعوان وترقيتهم.

- فرض احترام الاحكام المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة والنهوض بالعقلية في هذا المجال.

- البحث عن سبل تحسين ظروف العمل واقتراح التدابير بشأنها.

- ابلاغ وتفسير المعلومات المهنية في الاتجاهين.

يوضع العون تحت مراتبة رئيسه المباشر.

مستوى المعرفة المهنية

يمكن الحصول عليها اما عن طريق المدرسة واما بالتجربة والممارسة المتمميتين لاختصاص أصلي مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل ويكون مساويا على الاقل لاختصاص الاعوان الواقع تأطيرهم.

م 3 (رقم قياسي 190)

عون تسير مسؤول على تسير اشغال التنفيذ تستجيب اساسا لتعريف الدرجات التابعة للمستوى III. يتم تعليمات التحضير بتدخلات فنية تهتم طرق العمليات واساليب التثبيت اللازمة لاحترام المقاييس المحددة.

م 4 (رقم قياس 200)

عون تسير مسؤول على اعوان يقومون بأشغال تقتضي إيجاد حلول متنوعة وتستوجب تكيفات مناسبة. يتم تشريكه في الدراسات المتعلقة بتركيز وتجديد الوسائل وفي إعداد برامج النشاط وطرق وقواعد ومقاييس التنفيذ.

المستوى ٧

انطلاقا من تعليمات تبين إطار اعماله وكذلك وسائل واهداف وقواعد التصرف، يقوم العون بتنسيق أنشطة متنوعة ومتكاملة. يتولى تأطير مجموعة او عدة مجموعات بواسطة اعوان تسير لهم مستويات مختلفة ويضمن الانسجام فيما بينهم وهو ما يقتضي:

- السهر على استقبال الاعضاء الجدد للفرق وتأقلمهم
- فرض انجاز البرامج المضبوطة.
- صياغة التعليمات التطبيقية.
- توزيع البرامج ومتابعة انجازها ومراقبة النتائج مقارنة مع التوقعات واتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة.
- مراقبة تصرف الوحدة التابعة له حسب الوسائل المتوفرة لديه مع المقارنة المنتظمة للنتائج الحاملة وذلك بالقيم المحددة في البداية.
- اعطاء التفويض لغيره قصد اتخاذ بعض القرارات.
- تقييم الكفاءات الفردية وتمديد التدابير الناتجة عن ذلك وعرضها على الإدارة والمساهمة في تطبيقها.
- النهوض بالوقاية في جميع المستويات والسعي إلى القيام بأعمال خصوصية في هذا المجال.
- التأكد من تداول المعلومات.
- المشاركة مع المصالح المختصة في إعداد البرامج والتراتب التنظيمية التي تصاحبها.
- ويوضع بصفة عامة تحت مسؤولية رئيس مباشر الذي يمكن ان يكون رئيس المؤسسة نفسه.
- مستوى المعرفة المهنية
- ديبلوم فني سامي مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل.

م 5 (رقم قياسي 230)

عون تسيير مسؤول على اعوان يقومون بأشغال متنوعة ولكن متكاملة. يلجأ الى إيجاد الحلول المناسبة ووضعها حيز التنفيذ قصد الحصول على النتائج المطلوبة. يتدخل في تنظيم الأنشطة والتنسيق بينها.

م 6 (رقم قياسي 250)

عون تسيير يقوم بدور تنسيق الفرق التي تقوم بأنشطة فنية مستقرة. يشارك في إعداد برامج العمل وفي تمديد المقاييس وفي ظروف تنفيذها. يعطي التعليمات قصد الوصول إلى النتيجة.

الكفاءة والترتيب المهنيان

للارتقاء الى الصنف	الكفاءة عند الإنتداب	الرقم القياسي	الأصناف المهنية		
			التنفيذ	اعوان التسيير	الاطارات
التدريب او دورة تكوين مهني	تكوين - لمدة تقل عن ثلاثة أشهر	105			
ترقية داخلية		110			
ترقية داخلية		115			
ديبلوم تكوين اساسي او مستمر مصادق عليه	ديبلوم كفاءة مهنية [مدرسة اساسية * سنتان تكوين مهني]	125			
ترقية داخلية		135			
ترقية داخلية		145			
ترقية داخلية		155			
تكوين مستمر مصادق عليه	ديبلوم كفاءة مهنية* وحدات تكوين	170		1م	
ترقية داخلية		180		2م	
ديبلوم تكوين اساسي او تكوين مستمر مصادق عليه	ديبلوم فني	190		3م	
ترقية داخلية		200		4م	
ديبلوم تكوين اساسي او تكوين مستمر مصادق عليه	ديبلوم فني سامي	230	1 إ	5م	
ترقية داخلية		250	2 إ	6م	
ديبلوم تكوى اساسي او تكوين مستمر مصادق عليه	شهادة جامعية (المرحلة الثانية)	300	3 إ		
ترقية داخلية		350	4 إ		
ديبلوم تكوين اساسي او تكوين مستمر مصادق عليه	شهادة جامعية (المرحلة الثانية)	400	5 إ		

جداول الاجور (الملحق التعديلي عدد 10)

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

- الجداول عدد 1 و2 و3 و4 بداية من أول ديسمبر 2021

- الجداول عدد 5 و6 و7 و8 بداية من غرة جانفي 2023

- الجداول عدد 9 و10 و1 و12 بداية من غرة جانفي 2024.

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

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

الفصل 4-

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

ب - إذا كان ما أسندته المؤسسات خلال سنتي 2020 و2021 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 التسوية التي أسندتها المؤسسات خلال سنتي 2020 و2021.

الفصل 5 - 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 15 أفريل 2022.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي

للصناعة والتجارة

والصناعات الاقليدية

سمير ماجول

رئيس الجامعة الوطنية للكهرباء

والإلكترونيك

عادل المانع

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام

التونسي للشغل

نور الدين الطيوي

الكاتب العام للجامعة العامة

للمعادن

والإلكترونيك

عبد العزيز العرفاوي

جدول الأجور عدد 1
أعوان التنفيذ
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021
(نظام 40 ساعة في الأسبوع، قاعدة 173,33 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
تنفيذ 1	الرقم القياسي	105.00	106.07	107.14	108.71	109.29	110.36	111.43	112.50	113.57	114.64	115.71	116.79	117.86	118.93
		476.988	478.921	480.853	482.784	484.716	486.647	488.579	490.510	492.442	494.373	496.305	498.237	500.168	502.100
تنفيذ 2	الرقم القياسي	109.85	111.07	112.14	113.21	114.29	115.36	116.43	117.50	118.57	119.64	120.71	121.79	122.86	123.93
		497.254	499.453	501.400	503.331	505.263	507.194	509.126	511.057	512.989	514.920	516.852	518.783	520.715	522.646
تنفيذ 3	الرقم القياسي	114.70	116.07	117.14	118.21	119.29	120.36	121.43	122.50	123.57	124.64	125.71	126.79	127.86	128.93
		518.524	521.004	522.936	524.868	526.799	528.731	530.662	532.594	534.52	536.457	538.388	540.320	542.251	544.183
تنفيذ 4	الرقم القياسي	124.87	126.43	127.86	129.29	130.71	132.14	133.57	135.00	136.43	137.86	139.29	140.71	142.14	143.57
		564.842	567.553	570.228	572.804	575.379	577.955	580.530	583.105	585.681	588.256	590.831	593.407	595.982	598.558
تنفيذ 5	الرقم القياسي	134.57	136.43	137.86	139.29	140.71	142.14	143.57	145.00	146.43	147.86	149.29	150.71	152.14	153.57
		607.431	610.790	613.366	615.941	618.515	621.092	623.667	626.242	628.818	631.393	633.969	636.544	639.119	641.695
تنفيذ 6	الرقم القياسي	144.26	146.43	147.86	149.29	150.71	152.14	153.57	155.00	156.43	157.86	159.29	160.71	162.14	163.57
		549.964	553.869	556.445	559.020	561.596	564.171	566.746	569.322	571.897	574.472	577.048	579.623	582.199	584.774
تنفيذ 7	الرقم القياسي	153.96	156.43	157.86	159.29	160.71	162.14	163.57	165.00	166.43	167.86	169.29	170.71	172.14	173.57
		692.503	695.952	699.527	702.103	704.678	707.213	709.329	712.404	714.979	717.555	720.130	722.706	725.281	727.856
تنفيذ 8	الرقم القياسي	170.63	172.85	175.71	176.57	181.43	184.19	187.14	190.00	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14
		772.216	776.224	781.375	786.525	791.676	795.327	801.978	807.123	812.279	817.430	822.580	827.731	832.832	838.033
تنفيذ 9	الرقم القياسي	180.33	182.36	185.71	188.57	191.43	194.29	197.14	200.00	202.85	205.72	208.57	211.43	214.29	217.14
		814.811	819.364	824.511	829.665	834.816	839.967	845.117	850.263	855.419	860.570	865.720	870.871	876.022	881.173
تنفيذ 10	الرقم القياسي	190.03	192.86	195.71	193.57	201.43	204.29	207.14	210.00	212.36	215.71	218.57	221.43	224.29	227.14
		857.348	862.445	867.596	872.747	877.897	883.048	888.199	893.350	898.500	903.651	908.802	913.953	919.103	924.254
تنفيذ 11	الرقم القياسي	199.73	202.86	205.71	238.57	211.43	214.29	217.14	220.00	222.85	225.71	228.57	231.43	234.29	237.14
		899.935	905.581	910.732	915.883	921.033	926.184	931.335	936.486	941.536	946.687	951.838	956.989	962.139	967.290

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 2
أعوان التسيير والإطارات
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021
(نظام 40 ساعة في الأسبوع، قاعدة 173,33 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
تسيير 1	الرقم القياسي	170.63	172.86	175.71	178.57	181.43	184.29	187.14	190.00	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14
		772.216	776.224	781.375	786.525	791.676	796.827	801.977	807.128	812.279	817.430	822.580	827.731	832.887	838.033
تسيير 2	الرقم القياسي	180.35	182.86	185.71	188.57	191.43	194.29	197.14	200.00	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14
		814.811	819.364	824.514	829.665	834.816	839.867	845.117	850.268	855.419	860.570	865.720	870.871	876.027	881.173
تسيير 3	الرقم القياسي	190.03	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14	210.00	212.86	215.71	218.57	221.43	224.29	227.14
		857.348	852.445	857.596	872.747	877.897	883.048	888.199	893.350	898.500	903.651	908.802	913.953	919.103	924.254
تسيير 4	الرقم القياسي	199.73	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14	220.00	222.86	225.71	228.57	231.43	234.29	237.14
		899.936	905.581	910.732	915.883	921.033	926.184	931.335	936.486	941.636	946.787	951.938	957.039	962.190	967.340
تسيير 5	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.43	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.86	276.43
		1035.209	1042.068	1048.507	1054.945	1061.383	1067.822	1074.263	1080.599	1087.137	1093.576	1100.014	1106.452	1112.891	1119.329
تسيير 6	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.57	262.86	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.86	297.14	301.43	305.71
		1127.824	1135.355	1143.081	1150.807	1158.533	1166.259	1173.886	1181.712	1189.438	1197.164	1204.890	1212.616	1220.342	1228.068
إطارات 1	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.43	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.86	276.43
		1035.209	1042.068	1048.507	1054.945	1061.383	1067.322	1074.260	1080.699	1087.137	1093.576	1100.014	1106.452	1112.891	1119.329
إطارات 2	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.57	262.86	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.36	297.14	301.43	305.71
		1127.824	1135.355	1143.081	1150.807	1158.533	1166.259	1173.985	1181.712	1189.438	1197.164	1204.890	1212.615	1220.342	1228.068
إطارات 3	الرقم القياسي	299.54	305.00	310.00	315.00	320.00	325.00	330.00	335.00	340.00	345.00	350.00	355.00	360.00	365.00
		1348.516	1358.353	1367.367	1376.381	1385.394	1394.408	1403.422	1412.436	1421.450	1430.463	1439.477	1448.491	1457.505	1466.519
إطارات 4	الرقم القياسي	348.98	355.71	361.43	367.14	372.86	378.57	384.29	390.00	395.71	401.43	407.14	412.86	418.57	424.29
		1569.208	1581.352	1591.653	1601.954	1612.256	1622.557	1632.853	1643.160	1653.452	1663.763	1674.065	1684.356	1694.668	1704.969
إطارات 5	الرقم القياسي	398.41	406.45	412.85	419.29	425.71	432.34	438.57	445.00	451.43	457.86	464.29	470.71	477.14	483.57
		1789.906	1804.353	1815.942	1827.531	1839.120	1850.710	1862.299	1873.888	1885.477	1897.066	1908.655	1920.244	1931.834	1943.423

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 3
أعوان التنفيذ
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021
(نظام 48 ساعة في الأسبوع، قاعدة 208 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
الرقم القياسي	105.00	106.07	107.14	108.21	109.29	110.36	111.43	112.50	113.57	114.64	115.71	116.79	117.86	118.93	120.24
تنفيذ 1	573.410	575.730	573.048	580.366	582.684	535.002	587.220	589.638	591.955	594.273	596.591	598.909	601.227	603.545	606.334
الرقم القياسي	109.85	111.07	112.14	113.21	114.29	115.36	116.43	117.50	118.57	119.64	120.71	121.79	122.86	123.93	125.09
تنفيذ 2	597.737	600.431	602.749	605.067	607.385	609.703	612.021	614.339	616.656	618.974	621.292	623.610	625.928	628.246	630.760
الرقم القياسي	114.70	116.07	117.14	118.21	119.29	120.36	121.43	122.50	123.57	124.64	125.71	126.79	127.86	128.93	129.93
تنفيذ 3	623.378	626.355	623.673	630.991	633.309	635.627	637.545	640.262	642.580	644.898	647.216	649.534	651.852	654.170	658.332
الرقم القياسي	124.87	126.43	127.86	129.29	130.71	132.14	133.57	135.00	136.43	137.86	139.29	140.71	142.14	143.57	145.19
تنفيذ 4	679.053	682.432	685.523	688.613	691.704	694.794	697.885	700.975	704.066	707.156	710.247	713.337	716.428	719.518	723.010
الرقم القياسي	134.57	136.43	137.86	139.29	140.71	142.14	143.57	145.00	146.43	147.86	149.29	150.71	152.14	153.57	154.89
تنفيذ 5	730.258	734.289	737.379	740.470	743.560	746.651	749.741	752.832	755.922	759.013	762.103	765.194	768.284	771.375	774.230
الرقم القياسي	144.26	146.43	147.86	149.29	150.71	152.14	153.57	155.00	156.43	157.86	159.29	160.71	162.14	163.57	164.58
تنفيذ 6	731.402	736.038	739.178	742.269	745.359	748.450	751.540	754.631	757.721	760.812	763.902	766.993	770.083	773.174	776.265
الرقم القياسي	153.96	156.43	157.86	159.29	160.71	162.14	163.57	165.00	166.43	167.86	169.29	170.71	172.14	173.57	174.28
تنفيذ 7	832.492	837.833	840.921	844.017	847.102	850.193	853.283	856.374	859.464	862.556	865.645	868.736	871.826	874.917	878.007
الرقم القياسي	170.63	172.86	175.71	178.57	181.43	184.29	187.14	190.00	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14	210.00
تنفيذ 8	928.318	933.123	937.938	942.743	947.548	952.353	957.158	961.963	966.768	971.573	976.378	981.183	985.988	990.793	995.598
الرقم القياسي	180.33	182.86	185.71	188.57	191.43	194.29	197.14	200.00	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14	220.00
تنفيذ 9	979.524	984.937	990.350	995.763	1001.176	1006.589	1012.002	1017.415	1022.828	1028.241	1033.654	1039.067	1044.480	1049.893	1055.306
الرقم القياسي	190.03	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14	210.00	212.85	215.71	218.57	221.43	224.29	227.14	230.00
تنفيذ 10	1030.672	1036.789	1042.906	1049.023	1055.140	1061.257	1067.374	1073.491	1079.608	1085.725	1091.842	1097.959	1104.076	1110.193	1116.310
الرقم القياسي	199.73	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14	220.00	222.85	225.71	228.57	231.43	234.29	237.14	240.00
تنفيذ 11	1081.870	1088.644	1094.825	1101.006	1107.187	1113.368	1119.549	1125.730	1131.911	1138.092	1144.273	1150.454	1156.635	1162.816	1168.997

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 التسيير والإطارات
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021
(نظام 48 ساعة في الأسبوع، قاعدة 208 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
تسيير 1	الرقم القياسي	170.63	172.86	175.71	178.57	181.43	184.29	187.14	190.00	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14
		926.672	931.482	937.663	943.844	950.025	956.206	962.387	968.568	974.749	980.930	987.111	993.292	999.473	1005.654
تسيير 2	الرقم القياسي	180.33	382.86	185.71	188.57	181.43	194.29	197.24	200.00	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14
		977 738	983.251	989.437	995.613	1001.794	1007.975	1014.156	1020.337	1026.518	1032.699	1038.880	1045.061	1051.242	1057.423
تسيير 3	الرقم القياسي	190.03	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14	210.00	212.86	215.71	218.57	221.43	224.29	227.14
		1028.844	1034.961	1041.142	1047.323	1053.504	1059.685	1065.866	1072.047	1078.228	1084.409	1090.590	1096.771	1102.952	1109.133
تسيير 4	الرقم القياسي	199 73	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14	220.00	222.86	225.71	228.57	231.43	234.29	237.14
		1079.953	1086.726	1092.907	1099.088	1105.269	1111.451	1117.632	1123.813	1129.994	1136.175	1142.356	1148.537	1154.718	1160.899
تسيير 5	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.43	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.86	276.43
		1242.270	1250.501	1258.228	1265.954	1273.680	1281.407	1289.133	1296.859	1304.585	1312.312	1320.038	1327.764	1335.490	1343.217
تسيير 6	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.57	262.36	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.86	297.14	301.43	305.71
		1353.409	1362.447	1371.713	1380.990	1390.261	1399.532	1408.803	1418.076	1427.347	1436.619	1445.890	1455.162	1464.433	1473.705
إطارات 1	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.43	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.86	276.43
		1242.270	1250.501	1258.225	1265.954	1273.680	1281.407	1289.133	1296.859	1304.585	1312.312	1320.038	1327.764	1335.490	1343.217
إطارات 2	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.57	262.36	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.86	297.14	301.43	305.71
		1353.409	1362.445	1371.718	1380.989	1390.261	1399.532	1408.804	1418.075	1427.347	1436.618	1445.890	1455.161	1464.433	1473.704
إطارات 3	الرقم القياسي	299.54	305.00	310.00	315.00	320.00	325.00	330.00	335.00	340.00	345.00	350.00	355.00	360.00	365.00
		1612.245	1630.049	1640.866	1651.683	1662.500	1673.316	1684.133	1694.950	1705.757	1716.533	1727.400	1738.217	1749.034	1759.851
إطارات 4	الرقم القياسي	348.98	355.71	361.43	367.14	372.86	378.57	384.29	390.00	395.71	401.43	407.14	412.86	418.57	424.29
		1883.078	1897.651	1910.013	1922.379	1934.737	1947.099	1959.461	1971.823	1984.185	1996.547	2003.909	2011.271	2023.633	2035.995
إطارات 5	الرقم القياسي	398.41	106.43	412.86	419.29	425.71	432.14	438.57	445.00	451.43	457.86	464.29	470.71	477.14	483.57
		2147.919	2165.256	2179.163	2193.070	2206.978	2220.885	2234.792	2248.699	2262.607	2276.514	2290.421	2304.328	2318.236	2332.143

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 5

أعوان التنفيذ

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

(نظام 40 ساعة في الأسبوع، قاعدة 173,33 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
تنفيذ 1	الرقم القياسي	105.00	106.07	107.14	108.21	109.29	110.36	111.43	112.50	113.57	114.64	115.71	116.79	117.86	118.93
		509.135	511.118	513.050	514.981	516.913	518.844	520.776	522.707	524.639	526.570	528.502	530.434	532.365	534.297
تنفيذ 2	الرقم القياسي	109.85	111.07	112.14	113.21	114.29	115.36	116.43	117.50	118.57	119.64	120.71	121.79	122.86	123.93
		530.829	533.033	534.965	536.896	538.828	540.759	542.691	544.622	546.554	548.485	550.417	552.348	554.280	556.211
تنفيذ 3	الرقم القياسي	114.70	116.07	117.14	118.21	119.29	120.36	121.43	122.50	123.57	124.64	126.71	127.86	128.93	129.93
		553.525	556.005	557.937	559.869	561.800	563.732	565.663	567.595	569.526	571.458	573.389	575.321	577.252	579.184
تنفيذ 4	الرقم القياسي	124.87	126.43	127.86	129.29	130.71	132.14	133.57	135.00	136.43	137.86	139.29	140.71	142.14	143.57
		602.969	605.780	608.355	610.931	613.506	616.082	618.657	621.232	623.808	625.383	628.958	631.534	634.109	636.685
تنفيذ 5	الرقم القياسي	134.57	135.43	137.86	139.29	140.71	142.14	143.57	145.00	146.43	147.86	149.29	150.71	152.14	153.57
		648.432	651.791	654.367	656.942	659.517	662.093	664.668	667.243	669.819	672.394	674.970	677.545	680.120	682.696
تنفيذ 6	الرقم القياسي	144.26	145.43	147.86	149.29	150.71	152.14	153.57	155.00	156.43	157.86	159.29	160.71	162.14	163.57
		693.837	697.742	700.318	702.893	705.468	708.044	710.619	713.194	715.770	718.345	720.921	723.496	726.071	728.647
تنفيذ 7	الرقم القياسي	153.96	155.43	157.86	159.29	160.71	162.14	163.57	165.00	166.43	167.86	169.29	170.71	172.14	173.57
		739.247	743.696	746.271	748.847	751.422	753.997	756.573	759.148	761.723	764.299	766.874	769.450	772.025	774.600
تنفيذ 8	الرقم القياسي	170.53	172.66	175.71	178.57	181.43	184.29	187.14	190.00	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14
		824.341	828.343	833.459	838.650	843.301	848.951	854.107	859.253	864.404	869.554	874.705	879.856	885.007	890.157
تنفيذ 9	الرقم القياسي	180.33	182.86	185.71	188.57	191.43	194.29	197.14	200.00	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14
		269.811	274.363	279.514	284.665	289.816	294.966	300.117	305.268	310.419	315.569	320.720	325.871	331.022	336.172
تنفيذ 10	الرقم القياسي	190.03	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14	210.00	212.86	215.71	218.57	221.43	224.29	227.14
		915.219	920.316	925.467	930.618	935.768	940.919	946.070	951.221	956.371	961.522	966.673	971.824	976.974	982.125
تنفيذ 11	الرقم القياسي	199.73	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14	220.00	222.86	225.71	228.57	231.43	234.29	237.14
		960.652	966.327	971.478	976.629	981.779	986.930	992.081	997.232	1002.382	1007.533	1012.684	1017.835	1022.985	1028.136

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 6
أعوان التسيير والإطارات
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023
(نظام 40 ساعة في الأسبوع، قاعدة 173.33 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصف															
تسيير 1	الرقم القياسي	170.63	172.86	175.71	178.57	181.43	134.29	137.14	190.00	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14
		824.341	828.348	833.499	838.650	843.801	848.951	854.302	859.253	864.404	869.554	874.705	879.856	885.007	890.157
تسيير 2	الرقم القياسي	180.33	182.86	185.71	188.57	191.43	194.29	197.14	200.00	202.85	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14
		869.811	874.363	879.514	884.665	889.816	894.966	900.117	905.268	910.419	915.569	920.720	925.871	931.022	936.172
تسيير 3	الرقم القياسي	190.03	192.86	195.71	198.557	201.43	204.29	207.14	210.00	212.86	215.71	218.57	221.43	224.29	227.14
		915.219	920.315	925.467	930.618	935.765	940.919	946.070	951.221	956.371	961.522	966.673	971.824	976.974	982.125
تسيير 4	الرقم القياسي	199.73	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14	220.00	222.86	225.71	228.57	231.43	234.29	237.14
		960.682	966.327	971.478	976.529	981.779	986.930	992.081	997.232	1002.382	1007.533	1012.584	1017.835	1022.985	1028.136
تسيير 5	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.43	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.86	276.43
		1105.086	1111.945	1118.384	1124.322	1131.260	1137.699	1144.137	1150.576	1157.014	1163.453	1169.891	1176.329	1182.768	1189.206
تسيير 6	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.57	262.86	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.86	297.14	301.43	305.71
		1203.952	1211.483	1219.209	1226.935	1234.651	1242.387	1250.114	1257.840	1265.566	1273.292	1281.018	1288.744	1296.470	1304.196
إطارات 1	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.43	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.86	276.43
		1105.036	1112.945	1118.384	1124.822	1131.260	1137.699	1144.137	1150.576	1157.014	1163.453	1169.891	1176.329	1182.768	1189.206
إطارات 2	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.57	262.86	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.86	297.14	301.43	305.71
		1203.952	1211.483	1219.209	1226.935	1234.661	1242.387	1250.114	1257.340	1265.566	1273.292	1281.018	1288.744	1296.470	1304.196
إطارات 3	الرقم القياسي	299.54	305.00	310.00	315.00	320.00	325.00	330.00	335.00	340.00	345.00	350.00	355.00	360.00	365.00
		1439.541	1449.378	1458.392	1467.406	1476.419	1485.433	1494.447	1503.461	1512.475	1521.488	1530.502	1539.515	1548.530	1557.544
إطارات 4	الرقم القياسي	348.98	355.71	361.43	367.14	372.86	378.57	384.39	390.00	395.71	401.43	407.14	412.86	418.57	424.29
		1575.130	1687.274	1697.575	1707.376	1718.178	1728.479	1738.781	1749.082	1759.384	1769.685	1779.987	1790.288	1800.590	1810.891
إطارات 5	الرقم القياسي	393.41	406.45	412.86	419.29	425.71	432.14	438.37	445.00	451.43	457.86	464.29	470.71	477.14	483.57
		1529.724	1925.171	1936.760	1948.349	1959.938	1971.523	1983.117	1994.706	2006.295	2017.884	2029.473	2041.052	2052.657	2064.241

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 7
أعوان التنفيذ
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023
(نظام 48 ساعة في الأسبوع، قاعدة 208 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصف															
رقم القياسي	105.00	106.07	107.14	103.21	109.29	110.36	111.43	112.50	113.57	114.64	115.71	116.79	117.86	118.93	120.24
تنفيذ 1															
رقم القياسي	612.115	614.436	616.753	619.071	621.369	623.707	626.025	628.343	630.661	632.979	635.295	637.614	639.932	642.250	645.089
تنفيذ 2															
رقم القياسي	638.137	640.781	643.099	645.417	647.735	650.053	652.371	654.689	657.006	659.324	661.642	663.960	666.278	668.596	671.110
تنفيذ 3															
رقم القياسي	665.456	668.433	670.751	673.069	675.387	677.705	680.023	682.340	684.658	686.976	689.294	691.612	693.930	695.248	598.410
تنفيذ 4															
رقم القياسي	724.895	728.269	731.359	734.450	737.540	740.631	743.721	746.812	749.902	752.993	756.033	759.174	762.264	765.355	768.847
تنفيذ 5															
رقم القياسي	779.550	783.581	786.671	789.762	792.852	795.943	799.03	802.124	805.214	808.305	811.395	814.486	817.576	820.667	823.522
تنفيذ 6															
رقم القياسي	834.147	838.333	841.923	845.014	848.104	851.195	854.285	857.376	860.466	863.557	866.647	869.738	872.828	875.919	878.101
تنفيذ 7															
رقم القياسي	888.685	894.074	897.114	900.205	903.295	906.386	909.476	912.567	915.657	918.748	921.833	924.929	928.019	931.110	932.639
تنفيذ 8															
رقم القياسي	990.980	995.789	1001.970	1008.151	1014.332	1020.513	1026.694	1032.875	1039.056	1045.237	1051.418	1057.599	1063.780	1069.961	1078.884
تنفيذ 9															
رقم القياسي	1045.642	1051.105	1057.286	1063.467	1069.648	1075.829	1082.010	1088.191	1094.372	1100.553	1106.734	1112.915	1119.097	1125.278	1133.567
تنفيذ 10															
رقم القياسي	1100.242	1106.359	1112.540	1118.721	1124.902	1131.083	1137.264	1143.445	1149.626	1155.807	1161.988	1168.169	1174.350	1180.531	1188.165
تنفيذ 11															
رقم القياسي	1199.73	1207.86	1215.99	1224.12	1232.25	1240.38	1248.51	1256.64	1264.77	1272.90	1281.03	1289.16	1297.29	1305.42	1313.55
	1154.896	1161.670	1168.441	1175.212	1181.983	1188.754	1195.525	1202.296	1209.067	1215.838	1222.609	1229.380	1236.151	1242.922	1249.693

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 8
أعوان التسيير والإطارات
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023
(نظام 48 ساعة في الأسبوع، قاعدة 208 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصف															
تسيير 1	الرقم القياسي	170.63	172.86	175.71	178.57	181.43	184.29	187.14	190.00	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	211.27
		939.222	994.032	1000.213	1006.394	1012.575	1018.756	1024.937	1031.118	1037.299	1043.480	1049.661	1055.842	1062.023	1077.127
تسيير 2	الرقم القياسي	380.33	182.86	135.71	188.57	191.43	194.29	197.14	200.00	202.85	205.71	208.57	211.43	214.29	220.97
		1043788	1049.251	1055.432	1061.613	1367.794	1073.975	1080.156	1086.337	1092.518	1098.699	1104.880	1111.061	1117.242	1131.712
تسيير 3	الرقم القياسي	190.03	192.36	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14	210.00	212.86	215.71	218.57	221.43	224.29	230.67
		1098.291	1104.408	1110.589	1116.770	1122.951	1129.122	1135.513	1141.494	1147.675	1153.855	1160.037	1156.218	1172.399	1186.216
تسيير 4	الرقم القياسي	199.73	202.36	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14	220.00	222.85	225.71	228.57	231.43	234.29	240.37
		1152.849	1155.623	1165.804	1171.985	1178.166	1184.347	1190.528	1196.709	1202.890	1209.071	1215.252	1221.433	1227.614	1240.773
تسيير 5	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.13	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.86	280.57
		1326.124	1334.355	1342.081	1349.807	1357.534	1365.260	1372.986	1380.712	1388.439	1396.165	1403.891	1411.517	1419.344	1436.025
تسيير 6	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.57	262.85	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.86	297.14	301.43	311.07
		1444.753	1453.802	1463.073	1472.345	1481.516	1490.885	1500.159	1509.431	1518.702	1527.974	1537.245	1546.517	1555.788	1576.542
إطارات 1	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.43	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.85	280.57
		1326.124	1334.355	1342.081	1349.807	1357.534	1365.260	1372.986	1380.712	1388.439	1395.165	1403.391	1411.617	1419.344	1436.025
إطارات 2	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.57	262.26	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.86	297.14	301.43	311.07
		1444.764	1453.801	1463.073	1472.344	1481.616	1490.888	1500.159	1509.430	1518.732	1527.913	1537.245	1546.516	1555.788	1575.652
إطارات 3	الرقم القياسي	299.54	305.00	310.00	315.00	320.00	325.00	330.00	335.00	340.00	345.00	350.00	355.00	360.00	370.66
		1727.476	1739.280	1750.097	1760.914	1771.731	1782.547	1793.364	1804.131	1814.998	1825.814	1836.631	1847.448	1858.265	1881.330
إطارات 4	الرقم القياسي	348.38	355.71	361.43	367.14	372.86	378.57	384.29	390.00	395.71	401.43	407.14	412.86	418.57	430.26
		2013.186	2024.758	2037.120	2049.482	2061.844	2074.207	2086.559	2093.931	2111.293	2123.655	2136.017	2148.379	2160.741	2186.017
إطارات 5	الرقم القياسي	398.41	406.43	412.36	419.29	425.71	432.14	438.57	445.00	451.43	457.86	464.29	470.71	477.14	489.86
		2292.903	2310.240	2324.147	2338.055	2351.962	2365.869	2379.276	2393.684	2407.591	2421.498	2435.406	2449.313	2463.220	2490.728

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 9

أعوان التنفيذ

يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

(نظام 40 ساعة في الأسبوع، قاعدة 173.33 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
تنفيذ 1	الرقم القياسي	105.00	106.07	107.14	108.21	109.23	110.36	111.43	112.50	113.57	114.64	115.71	116.79	117.86	118.93
		543 555	545.488	547.413	543.351	551.283	553.214	555.146	557.077	559.009	560.940	562.872	564.803	566.735	568.566
تنفيذ 2	الرقم القياسي	109.85	111.07	112.14	113.21	114.29	115.36	116.43	117.50	118.57	119.64	120.71	121.79	122.86	123.93
		566.660	568.864	570.796	572.727	574.659	576.590	578.522	580.453	582.385	584.316	586.248	588.179	590.111	592.042
تنفيذ 3	الرقم القياسي	114.70	116.07	117.14	118.21	119.29	120.36	121.43	122.50	123.57	124.64	125.71	126.79	127.86	128.93
		590.888	593.368	595.330	597.232	599.153	601.095	603.026	604.958	606.889	608.821	610.752	612.684	614.615	616.547
تنفيذ 4	الرقم القياسي	124.87	125.43	127.86	129.29	130.71	132.14	133.57	135.00	136.43	137.86	139.29	140.71	142.14	143.57
		643 669	646 480	649.055	651.631	654.205	656.782	659.357	661.932	664.505	667.083	669.658	672.234	674.809	677.385
تنفيذ 5	الرقم القياسي	134.57	136.43	137.86	139.29	140.71	142.14	143.57	145.00	146.43	147.86	149.29	150.71	152.14	153.57
		692.202	695.561	698.137	700.712	703.287	705.865	708.438	711.013	713.539	716.164	718.740	721.315	723.890	726.466
تنفيذ 6	الرقم القياسي	144.26	146.43	147.86	149.29	150.71	152.14	153.57	155.00	156.43	157.86	159.29	160.71	162.14	163.57
		740.571	744.576	747.252	749.727	752.302	754.878	757.453	760.025	762.604	765.179	767.755	770.330	772.905	775.481
تنفيذ 7	الرقم القياسي	153.96	156.43	157.86	159.29	160.71	162.14	163.57	165.00	166.43	167.86	169.29	170.71	172.14	173.57
		789.145	793.395	795.170	798.746	801.321	803.395	806.472	809.047	811.622	814.193	816.773	819.349	821.924	824.499
تنفيذ 8	الرقم القياسي	170.63	172.86	175.71	178.57	181.43	184.29	187.14	190.00	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14
		879.984	883.991	889.142	894.293	899.434	904.594	909.745	914.896	920.047	925.197	930.348	935.459	940.650	945.800
تنفيذ 9	الرقم القياسي	180.33	182.86	185.71	188.57	191.43	194.29	197.14	200.00	202.35	205.71	209.57	211.43	214.29	217.14
		928.523	933.075	938.226	943.377	948.523	953.679	958.829	963.930	969.131	974.282	979.432	984.583	989.734	994.885
تنفيذ 10	الرقم القياسي	190.03	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14	210.00	212.86	215.71	218.57	221.43	224.29	227.14
		976.996	982.093	987.244	992.395	997.545	1002.696	1007.847	1012.998	1018.148	1023.299	1028.450	1033.601	1038.751	1043.902
تنفيذ 11	الرقم القياسي	199.73	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14	220.00	222.86	225.71	228.57	231.43	234.29	237.14
		1025.528	1031.173	1035.324	1041.475	1046.675	1051.776	1055.927	1062.073	1067.228	1072.379	1077.530	1082.681	1087.831	1092.982

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 10
أعوان التسيير والإطارات
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024
 (نظام 40 ساعة في الأسبوع، قاعدة 173.33 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصف															
تسيير 1	الرقم القياسي	170.63	172.86	175.71	178.57	181.43	184.29	187.14	190.00	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14
		879.984	883.991	889.142	894.293	899.444	904.534	909.745	914.896	920.047	925.197	930.348	935.499	940.650	945.800
تسيير 2	الرقم القياسي	180.33	132.86	185.71	188.57	191.43	194.29	197.14	200.00	202.86	205.72	208.57	211.43	214.29	217.14
		928.523	933.076	938.226	943.377	948.528	953.679	958.829	963.980	969.131	974.782	979.432	984.583	989.734	994.385
تسيير 3	الرقم القياسي	190.03	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14	210.00	212.56	215.71	218.57	221.43	224.29	227.14
		976.996	982.093	987.244	992.395	997.545	1002.695	1007.847	1012.998	1018.148	1023.299	1028.450	1033.601	1038.751	1043.902
تسيير 4	الرقم القياسي	199.73	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14	220.00	222.86	225.71	228.57	231.43	234.29	237.14
		1025.528	1031.173	1036.324	1041.475	1046.625	1051.776	1056.927	1062.073	1067.228	1072.379	1077.530	1082.681	1087.831	1092.982
تسيير 5	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.43	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.86	276.43
		1179.679	1186.538	1192.977	1199.415	1205.853	1212.292	1218.730	1225.169	1231.607	1238.046	1244.484	1250.922	1257.361	1263.799
تسيير 6	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.57	262.86	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.86	297.14	301.43	305.71
		1285.219	1292.750	1300.476	1308.202	1315.928	1323.554	1331.581	1339.107	1346.833	1354.559	1362.285	1370.013	1377.737	1385.463
إطارات 1	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.43	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.86	276.43
		1175.679	1186.538	1192.977	1199.415	1205.853	1212.292	1218.730	1225.169	1231.607	1238.046	1244.484	1250.922	1257.361	1263.799
إطارات 2	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.57	262.86	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.86	297.14	301.43	305.71
		1285.219	1292.750	1300.476	1308.202	1315.928	1323.654	1331.581	1339.107	1346.833	1354.559	1362.285	1370.011	1377.737	1385.463
إطارات 3	الرقم القياسي	299.54	305.00	310.00	315.00	320.00	325.00	330.00	335.09	340.00	345.00	350.00	355.00	360.00	365.00
		1536.710	1546.547	1555.561	1564.575	1573.588	1582.602	1591.616	1600.630	1609.644	1618.657	1627.671	1636.685	1645.693	1654.713
إطارات 4	الرقم القياسي	348.98	355.71	361.43	367.14	372.86	378.57	384.29	390.00	395.71	401.43	407.14	412.86	418.57	424.29
		1788.201	1800.345	1810.646	1820.947	1831.249	1841.550	1851.852	1862.153	1872.455	1882.756	1893.058	1903.359	1913.661	1923.962
إطارات 5	الرقم القياسي	398.41	405.43	412.86	419.29	425.71	432.14	438.57	444.50	451.43	457.86	464.29	470.71	477.14	483.57
		2039.698	2054.145	2065.734	2077.323	2088.912	2100.502	2112.091	2123.680	2135.269	2146.858	2158.447	2170.036	2181.626	2193.215

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 11
أعوان التنفيذ
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024
(نظام 48 ساعة في الأسبوع، قاعدة 208 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
تنفيذ 1	الرقم القياسي	105.00	106.07	107.14	108.21	109.29	110.36	111.43	112.50	113.57	114.64	115.71	116.79	117.86	118.93
		653.433	655.753	658.071	660.389	662.707	665.025	667.343	669.561	671.973	674.296	676.614	678.932	681.250	683.568
تنفيذ 2	الرقم القياسي	109.85	111.07	112.14	113.22	114.29	115.36	116.43	117.50	118.57	119.64	120.71	121.79	122.86	123.93
		681.212	683.856	686.174	688.492	690.810	693.128	695.446	697.764	700.081	702.399	704.717	707.035	709.353	711.671
تنفيذ 3	الرقم القياسي	114.70	11607	117.14	118.21	119.29	120.35	121.43	122.50	123.57	124.64	125.71	126.79	127.86	128.93
		710.374	713.351	715.669	717.987	720.305	722.523	724.941	727.258	729.576	731.894	734.212	736.530	738.848	741.166
تنفيذ 4	الرقم القياسي	124.87	126.43	127.86	129.79	130.71	132.14	133.57	135.00	136.43	137.86	139.29	140.71	142.14	143.57
		773.825	777.199	780.289	783.380	786.470	789.561	792.651	795.742	798.832	801.923	805.013	808.104	811.194	814.285
تنفيذ 5	الرقم القياسي	134.57	136.43	137.86	139.29	140.71	142.14	143.57	145.00	146.43	147.86	149.29	150.71	152.14	153.57
		332.170	336.201	339.291	342.382	345.473	348.563	351.654	354.744	357.834	360.925	364.015	367.106	370.196	373.287
تنفيذ 6	الرقم القياسي	144.26	146.43	147.86	149.29	150.71	152.14	153.57	155.00	156.43	157.86	159.29	160.71	162.14	163.57
		890.452	895.138	898.225	901.319	904.409	907.500	910.590	913.681	916.771	919.862	922.952	926.043	929.133	932.224
تنفيذ 7	الرقم القياسي	153.96	156.43	157.86	159.29	160.71	162.14	163.57	165.00	166.43	167.86	169.29	170.71	172.14	173.57
		948.671	954.010	957.101	960.191	963.282	966.372	969.463	972.553	975.644	978.734	981.825	984.915	988.006	991.096
تنفيذ 8	الرقم القياسي	170.63	172.86	175.71	178.57	181.43	184.29	187.14	190.00	192.85	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14
		1057.371	1062.680	1068.851	1075.042	1081.223	1087.404	1093.585	1099.765	1105.947	1112.128	1118.309	1124.490	1130.671	1136.852
تنفيذ 9	الرقم القياسي	180.33	182.86	185.71	188.57	191.43	194.29	197.14	200.00	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14
		1116.222	1121.635	1127.856	1134.057	1140.228	1146.409	1152.590	1158.771	1164.952	1171.133	1177.314	1183.495	1189.677	1195.858
تنفيذ 10	الرقم القياسي	190.03	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.34	210.00	212.85	215.71	218.57	221.43	224.29	227.14
		1174.508	1180.525	1186.806	1192.987	1199.168	1205.349	1211.530	1217.711	1223.892	1230.073	1236.254	1242.435	1248.616	1254.797
تنفيذ 11	الرقم القياسي	159.73	202.86	705.71	203.57	211.43	214.29	217.14	220.03	222.86	225.71	228.57	231.43	234.29	237.14
		1232.351	1239.625	1245.306	1251.987	1258.168	1264.349	1270.530	1275.711	1282.892	1289.073	1295.254	1301.435	1307.616	1313.797

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 12
أعوان التسيير والإطارات
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024
(نظام 48 ساعة في الأسبوع، قاعدة 208 ساعة في الشهر)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف															
تسيير 1	الرقم القياسي	170.63	172.86	175.71	178.57	181.43	184.29	187.14	190.00	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14
		1055.995	1060.805	1066.986	1073.167	1079.348	1085.529	1091.710	1097.891	1104.072	1110.253	1116.434	1122.615	1128.796	1134.977
تسيير 2	الرقم القياسي	180.33	182.86	185.71	188.57	191.43	194.29	197.14	200.00	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14
		1114.244	1119.707	1125.888	1132.069	1138.250	1144.431	1150.612	1156.793	1162.974	1169.155	1175.336	1181.517	1187.698	1193.879
تسيير 3	الرقم القياسي	190.03	192.86	195.71	198.57	201.43	204.29	207.14	210.00	212.86	215.71	218.57	221.43	224.29	227.14
		1172.426	1178.542	1184.723	1190.904	1197.085	1203.266	1209.447	1215.628	1221.809	1227.990	1234.171	1240.352	1246.533	1252.714
تسيير 4	الرقم القياسي	199.73	202.86	205.71	208.57	211.43	214.29	217.14	220.00	222.86	225.71	228.57	231.43	234.29	237.14
		1230.667	1237.440	1243.521	1249.802	1255.983	1262.165	1268.346	1274.527	1280.708	1286.889	1293.070	1299.251	1305.432	1311.613
تسيير 5	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.43	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.86	276.43
		1415.637	1423.863	1431.594	1439.320	1447.047	1454.773	1462.499	1470.225	1477.952	1485.678	1493.404	1501.130	1508.857	1516.583
تسيير 6	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.57	262.86	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.86	297.14	301.43	305.71
		1542.285	1551.323	1560.595	1569.366	1579.138	1588.409	1597.681	1606.957	1616.224	1625.495	1634.767	1644.038	1653.310	1662.581
إطارات 1	الرقم القياسي	229.77	233.57	237.14	240.71	244.29	247.86	251.43	255.00	258.57	262.14	265.71	269.29	272.86	276.43
		1415.637	1423.868	1431.594	1439.320	1447.047	1454.773	1462.499	1470.225	1477.952	1485.678	1493.404	1501.130	1508.857	1516.583
إطارات 2	الرقم القياسي	250.11	254.29	258.37	262.86	267.14	271.43	275.71	280.00	284.29	288.57	292.86	297.14	301.43	305.71
		1542.285	1551.323	1560.594	1569.865	1579.137	1588.409	1597.681	1606.952	1616.223	1625.495	1634.765	1644.038	1653.309	1662.581
إطارات 3	الرقم القياسي	299.54	305.00	310.03	315.00	320.00	325.00	330.00	335.00	340.00	345.00	350.00	355.00	360.00	365.00
		1844.081	1855.885	1866.702	1877.519	1888.336	1899.152	1909.969	1920.786	1931.603	1942.419	1953.235	1964.053	1974.870	1985.687
إطارات 4	الرقم القياسي	348.98	355.71	361.43	367.14	372.86	378.57	384.29	390.00	395.71	401.43	407.14	412.86	418.57	424.29
		2145.873	2160.446	2172.808	2185.170	2197.532	2209.894	2222.256	2234.618	2246.980	2259.342	2271.704	2284.066	2296.428	2308.790
إطارات 5	الرقم القياسي	398.41	406.43	412.86	419.29	425.71	432.14	438.57	445.00	451.43	457.86	464.29	470.71	477.14	483.57
		2447.674	2465.011	2478.918	2492.826	2506.733	2520.640	2534.547	2548.455	2562.362	2576.269	2590.177	2604.084	2617.991	2631.898

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.