



کمال صفر

مرحباً

الإتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان جمعيات رعاية الأشخاص المعوقين

(2022)

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

فهرس

الاتفاقية المشتركة لأعوان جمعيات رعاية الأشخاص المعوقين

الصفحة	الموضوع	الفصل
4-3		الفهرس
5		الملاحق التعديلية
6		قرار المصادقة على الاتفاقية
	الباب الأول: مجال تطبيق الاتفاقية، مدتها وإجراءات مراجعتها والتراجع فيها	
8-7	مجال تطبيق الاتفاقية	1
8	مدة الاتفاقية وإجراءات مراجعتها والتراجع فيها	2
9	تأويل الاتفاقية	3
	الباب الثاني : الحق النقابي وتمثيل الأعوان بالجمعيات	
11 - 10-9	الحق النقابي وحرية الرأي	4
11	قبول النواب النقابيين	5
11	تمثيل العملة بالجمعيات اللجنة الاستشارية للجمعية ونواب العملة	6
	الباب الثالث: الانتداب وشروط تشغيل بعض الأصناف الخصوصية من الأعوان	
12 - 11	انتداب الاعوان	7
12	مدة التجربة	8
12	تشغيل الأشخاص المعوقين	9
13 - 12	تشغيل الأطفال	10
13	بطاقة خلاص الأجر	11
	الباب الرابع: التدرج والترقية	
14 - 13	إسناد الأعداد والتدرج والترقية	12
14	تكليف الأعوان بوظائف غير مطابقة لأصنافهم	13
	الباب الخامس: نظام العمل	
15 - 14	مدة العمل	14
15	الراحة الأسبوعية	15
15	الساعات الإضافية	16
	الباب السادس: العطل والرخص والإجازات	
15	أيام العطل خالصة الأجر	17
16	الإجازة السنوية الخالصة الأجر	18
16	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	19
17 - 16	الرخص الإستثنائية	21
17	الرخصة لأداء الخدمة الوطنية	22
17	رخصة الولادة	23
17	الرخص بدون أجر	24
18 - 17	رخصة المرض	25
	الباب السابع : حماية الأعوان في مجال العمل	
18	عدم التمييز بين الجنسين في مجال العمل	26
19	حماية الأعوان بمناسبة ممارستهم لوظائفهم	27
19	تغيير مكان الإقامة أو النقلة	28
19	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل	29

الباب الثامن: ظروف الصحة والسلامة في العمل		
20	ملابس الشغل والوقاية	30
20	الصحة والسلامة في العمل	31
الباب التاسع: التدريب والتكوين المهني		
21-20	التدريب المهني والتكوين وتحسين المعلومات المهنية	32
الباب العاشر: التأديب		
21	مشمولات مجلس التأديب	33
23-22-21	الإجراءات التأديبية والعقوبات	34
الباب الحادي عشر: التغيب والانقطاع عن العمل		
24-23	التغيب	35
24	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	36
الباب الثاني عشر: الاستقالة والفصل عن العمل		
24	الإستقالة	37
25-24	أجل الإعلام بإنهاء العمل	38
25	الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو التنقيص من عدد الأعوان	39
25	مكافأة نهاية الخدمة	40
26	شهادة الشغل	41
الباب الثالث عشر: المنح		
28-27-26	المنح (منحة النقل- منحة الحضور- منحة خاصة لرعاية المعوقين- منحة التكاليف المدرسية- المنحة البيداغوجية- المنحة الصحية- المنحة الوظيفية- منحة الإنتاج - منحة السواق)	42
الباب الرابع عشر: الامتيازات الاجتماعية		
28	المساهمات بعنوان الضمان الاجتماعي	43
الباب الخامس عشر: التصنيف المهني والأجور		
28	التصنيف المهني والأجور	44
الباب السادس عشر: أحكام انتقالية		
29-28	أحكام انتقالية	45
29	أحكام تطبيقية	46
29	دخول اتفاقية حيز التطبيق	47
32-31	ملحق عدد 1 : جدول التصنيف المهني لأعوان التربية المختصة	
33	ملحق عدد 2 : جدول التصنيف المهني لأعوان الرياضة	
34	ملحق عدد 3 : جدول التصنيف المهني للعملة وللأعوان الإداريين والقيمين	
35	ملحق عدد 4 : جدول التصنيف المهني للفنيين	
36	ملحق عدد 5 : جدول التصنيف للمكونين المهنيين	
من 37 إلى 46	جداول الأجور (2021-2023-2024)	

الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان جمعيات رعاية الاشخاص المعوقين المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 4 جانفي 2013 الملاحق 2022-2018			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 16 ماي 2018	42-32-24-14-12-11-1	مجال التطبيق – بطاقات خلاص الاجر - اسناد الاعداد والتدرج والترقية – اسناد الاعداد -مدة العمل – الرخص دون أجر – التدريب المهني والتكوين وتحسين المعلومات المهنية – المنح -جداول الاجور
ملحق 2	قرار مؤرخ في 26 جوان 2019	الفصل 42	المنح -جداول الاجور
ملحق 3	قرار مؤرخ ي 23 جوان 2022	الفصل 42	منحة النقل – منحة الحضور - منحة خاصة لرعاية المعاقين – جداول الاجور

وزارة الشؤون الاجتماعية

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 4 جانفي 2013 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان جمعيات رعاية الأشخاص المعوقين.

إن وزير الشؤون الاجتماعية.

بعد الاطلاع على القانون التأسيسي عدد 6 لسنة 2011 المؤرخ في 16 ديسمبر 2011 المتعلق بالتنظيم المؤقت للسلط العمومية،

وعلى مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966، وخاصة فصلها 37 وما بعده،

قرر ما يلي:

الفصل الأول - تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان جمعيات رعاية الأشخاص المعوقين الممضاة في 24 أكتوبر 2012 والملحق نصها بهذا القرار.

الفصل 2 - تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية على جميع الجمعيات والأعوان التابعين للنشاطات المضبوطة بالفصل الأول من الاتفاقية المشتركة القطاعية المشار إليها أعلاه، وذلك في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 4 جانفي 2013.

وزير الشؤون الاجتماعية

خليل الزاوية

اطلع عليه

رئيس الحكومة

حمادي الجبالي

الاتفاقية المشتركة

لأعوان جمعيات رعاية الأشخاص المعوقين

الباب الأول

مجال تطبيق الاتفاقية، مدتها وإجراءات مراجعتها والتراجع فيها

الفصل الأول (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

مجال تطبيق الاتفاقية

تضبط هذه الاتفاقية علاقات العمل بين جمعيات رعاية الأشخاص المعوقين وأعوانها من الجنسين العاملين بصفة قارة في كافة جمعيات رعاية الأشخاص المعوقين والمراكز والفروع التابعة لها بالبلاد التونسية. ويقصد بجمعيات رعاية المعوقين الجمعيات التي تسدي خدمات تربوية وصحية وتأهيلية للمعوقين بهدف إدماجهم اجتماعيا ومهنيا.

ويعتبر أعوان قارون (أعوان مرسومون) الأعوان الذين يتم استخدامهم لمدة غير معينة، والذين هم غير منتدبين للقيام بأشغال من حين إلى آخر أو بأشغال طارئة.

وينتقاضى الأعوان المنتدبون، بمقتضى عقود الشغل لمدة معينة، أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقات مشتركة للأعوان القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

ويخضع الأعوان المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة لأحكام التالية :

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
 - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
 - القيام بأشغال متأكدة لنقادي حوادث محقة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة،
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

2- 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. وفي هذه الحالة يبرم العقد كتابيا 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 بالجمعية 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 ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الفرعية 2 من الفقرة الثالثة من هذا الفصل.

الفصل 2

مدة الاتفاقية وإجراءات مراجعتها والتراجع فيها :

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يطلب مراجعة الاتفاقية - كليا أو جزئيا - أو التراجع فيها إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ. وبعد مضي السنوات الثلاثة، فإن طلب مراجعتها - كليا أو جزئيا - أو التراجع فيها لا يمكن القيام به إلا بعد انتهاء سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في مراجعة الاتفاقية - كليا أو جزئيا - أو التراجع فيها أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ. ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل أول أكتوبر، أي قبل الأشهر الثلاثة الأخيرة من السنة المدنية الجارية، ويجب أن تتطرق المفاوضات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة. كما ينبغي على الطرف الراغب في مراجعة الاتفاقية - كليا أو جزئيا أو التراجع فيها - أن يضيف إلى رسالة الإعلام مشروع نص الفصول الراغب تنقيحها أو مشروع الاتفاقية المعوضة للاتفاقية الراغب التراجع فيها.

إن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ انطلاق المفاوضات، فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل قدره ثلاثة أشهر. وإذا لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين، فعلى الطرفين اللجوء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية. وما لم يصدر القرار التحكيمي، فإن الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

وتضمن التعديلات المدخلة على أحكام الاتفاقية في ملحقات تعديلية يكون لها نفس الأثر القانوني للاتفاقية.

الفصل 3

تأويل الاتفاقية

إن الخلافات التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تأويل أحكام هذه الاتفاقية يجب عرضها على لجنة متناصفة تحدث لهذه الغاية من قبل الطرفين المتعاقدين.

وتتكون اللجنة المتناصفة من ثلاثة أعضاء معينين من الجمعيات، وثلاثة آخرين تعينهم منظمة العمال المضمية على هذه الاتفاقية.

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

وفي صورة عدم التوصل إلى اتفاق داخل هذه اللجنة، فإنه يتم عرض الخلاف على التحكيم طبقاً للفصل 2 المذكور أعلاه.

ويكون لما تقرره اللجنة أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية نفس مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.

الباب الثاني

الحق النقابي وتمثيل الأعوان بالجمعيات

الفصل 4

الحق النقابي وحرية الرأي

الأعوان أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العون بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة الجمعية. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالجمعية تكون مخالفة للقوانين. تتسحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين و الذين انتهت مدة 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 بالجمعية. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل الجمعية. يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالجمعية مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمسى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

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

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 بالجمعية الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للجمعيات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للجمعيات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا و 60 ساعة سنويا بالنسبة للجمعيات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للجمعيات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للجمعيات التي تشغل أكثر من مائتي عون. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة الجمعيات. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام الجمعية مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإشتهاار بأوراق الإشتدعاء على أن تكون صادرة عن الهياكل المركزية النقابية أو الاتحادات الجهوية أو الجامعات المهنية المعنية.

يمكن لنقابة الجمعية بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأعوان بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين. وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل، ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك. ويجب إعلام المؤجر بموعد عقد الجلسة العامة، وذلك قبل ثمانية وأربعين ساعة بالنسبة للجلسة العامة الخارقة للعادة، وقبل خمسة أيام على الأقل بالنسبة للجلسة العامة العادية.

ويمكن للنواب النقابيين - بناء على طلب مقدم من المنظمة النقابية قبل أسبوع على الأقل، ومبين لمدة التغيب مضاف إليها المدة الزمنية للتنقل - أن يحصلوا من المؤجر على رخص للتغيب مع خلاص الأجر لحضور المؤتمرات النقابية المنصوص عليها بالقانون الأساسي لهذه المنظمة.

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

كلما اعتزم المؤجر طرد نائب نقابي عن العمل منتخب من طرف العملة فانه يتعين إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا ولا يتم الطرد إلا بعد أخذ رأي متفقد الشغل.

وفي صورة ارتكاب خطأ فادح من طرف النائب النقابي فلرئيس المؤسسة إمكانية توقيف المعني بالأمر حالا في انتظار اتخاذ القرار المناسب بشأنه في ظرف شهر اعتبارا من تاريخ الإيقاف عن العمل.

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

الفصل 5

قبول النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية بعد تقديمهم لطلب في الغرض يبين موضوع المقابلة، وذلك إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للجمعية الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة، ويحدد المؤجر موعدا لهذه المقابلة. ويمكن أن يشارك - في هذه المقابلة، إلى جانب المؤجر - ممثل عن منظمته النقابية.

الفصل 6

تمثيل العملة بالجمعيات

اللجنة الاستشارية للجمعية ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالجمعيات لأحكام مجلة الشغل المتعلقة بتمثيل العملة بالمؤسسات والنصوص التطبيقية التابعة لها.

يتولى المؤجر إعلام الأعوان بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق، كما يعلم بذلك كتابيا نقابة الجمعية. ويمكن للأعوان تقديم ترشحاتهم لعضوية اللجنة الاستشارية للجمعية وللمكتب الانتخابي، إما مباشرة أو عن طريق النقابة المنخرطين فيها إن وجدت. كما أنه بإمكان النقابة تعيين ممثل عنها للحضور كملاحظ في عملي الإقتراع وفرز الأصوات إذا كان أحد منخرطيها مترشحا لعضوية اللجنة.

الباب الثالث

الانتداب وشروط تشغيل بعض الأصناف الخصوصية من الأعوان

الفصل 7

انتداب الأعوان

يخضع انتداب العملة إلى الشروط التالية :

- التمتع بالحقوق المدنية وحسن السلوك.

- الاستظهار بالشهادات أو المستوى المطلوب.

- الاستظهار بشهادة طبية تظهر سلامته من الأمراض المعدية.

ويرتب الأعدان المنذبون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم حسب هذا التصنيف.

وعند الانتداب، يتم إعلام كل عون كتابيا بالصنف المهني الذي سيرتب به وبمبلغ الأجر المقابل لذلك.

ينتهي العمل بعقد الشغل المبرم مع الأجير بصورة حتمية حال وصوله السن القانوني للتقاعد وحسب القوانين الحاري بها العمل.

الفصل 8

مدة التجربة

خلال مدة التجربة والمحددة بسنة، يمكن للعون أن يعطى إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو يقبل الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة، فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف الذي سيشغله العون وكذلك أجرته.

وإن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية، فيمكن وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لمدة ستة أشهر، باستثناء الإطارات الذين يمكن أن يكونوا موضع تجربة ثالثة وأخيرة بستة أشهر، وذلك إذا أسفرت التجربة الثانية عن نتيجة غير إيجابية.

وإذا وقع انتداب العون مرة أخرى بعد فترة التجربة وتمديداتها المشار إليها أعلاه، فلا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

ويقع اعتبار مدة التجربة وتمديداتها عند احتساب أقدمية العون.

الفصل 9

تشغيل الأشخاص المعوقين

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

الفصل 10

تشغيل الأطفال

يتم الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل بالنسبة لشروط تشغيل الأطفال، وكذلك لشروط تشغيل النساء والأطفال ليلا.

الفصل 11 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

بطاقة خلاص الأجر

عند خلاص أجور الأعوان، تسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل، وخاصة الفصل 143 منها. يتم إمضاء بطاقات الخلاص وجوبا من قبل رئيس الجمعية أو من يفوضه. إذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة، فإن دفع الأجور وتسليم بطاقة الخلاص يتمان خلال اليوم الذي يسبقه.

الباب الرابع

التدرج والترقية

الفصل 12 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

إسناد الأعداد والتدرج والترقية

- أ - إسناد الأعداد : إن حق إسناد الأعداد من مشمولات رئيس الجمعية وباقتراح من مدير المركز. وبعد استشارة الطرف النقابي وفي كل الحالات يجب أن يكون هذا العدد مصحوبا بملاحظات. ويتعين إعلام العون بالعدد المسند إليه في أجل لا يتجاوز 15 يوما بعد نهاية السنة الإدارية المعنية. ويمكن للعون أن يطعن في العدد المسند لدى اللجنة الاستشارية للجمعية أو نواب الأعوان في صورة عدم وجود هذه اللجنة.
- وبالنسبة لأعوان التربية والتنشيط فإنه يسند لهم أيضا عدد بيداغوجي من قبل متفقدتين مختصين في مجال رعاية ذوي الحاجيات الخاصة.
- ب - التدرج : يتمثل التدرج في التحول من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة متواضلة على أساس الأقدمية في التدرج طبق سلالم الأجور الملحقة بهذه الاتفاقية.
- ج - الترقية : تتمثل الترقية في الارتقاء من رتبة إلى رتبة تفوقها مباشرة في الاختصاص، وذلك في حدود الشغورات التي تحصل بالجمعية التي يعمل بها العون.
- وتكون مرتبطة بالقيمة المهنية باعتبار العناصر التالية :
- مدة الممارسة الفعلية للمهنة
 - تربيصات التكوين والتأهيل المهني
 - الشهادات المتحصل عليها
 - مدة الأقدمية في الجمعية

- الأعداد المتحصل عليها

- الأعباء العائلية.

وفي صورة عدم توفر الشغورات، فإنه تمنح ترقية في الرتبة ضمن نفس الصنف كما يلي:

(1) بعد أربع سنوات أقدمية في الرتبة عند النجاح في مناظرة تنظم لهذا الغرض.

(2) أو بعد ست سنوات أقدمية في الرتبة كلما تحصل العون على عدد بيداغوجي يساوي أو يفوق 20/13 وفي حالة التعذر عدد مهني لا يقل عن 20/15 بالنسبة لأعوان التربية والتنشيط، أو عدد مهني أو إداري يساوي أو يفوق 20/16 بالنسبة للعملة والأعوان الإداريين وذلك مرتين طيلة حياته المهنية .

كل ترقية تمنح بدون حصول شغور تلزم صاحبها بالاستمرار في أداء نفس وظيفته الأصلية التي وقع انتدابه من أجلها.

الفصل 13

تكليف الأعوان بوظائف غير مطابقة لأصنافهم

يمكن تكليف كل عون كتابيا ليتولى القيام بعمل من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا، وذلك مرة في السنة. ويحتفظ العون - في هذه الصورة - بالأجر والامتيازات المقابلة لصنفه الأصلي.

وإن رأى العون المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم تمله ضرورة العمل دون غيرها، فيمكنه أن يرفع الأمر إلى اللجنة الاستشارية للجمعية التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة العمل، يمكن تكليف أحد الأعوان كتابيا ليتولى ممارسة عمل من صنف يفوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة، يتقاضى العون - منذ يومه الأول - منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لصنفه والأجر المقابل للصنف المعين فيه مؤقتا، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يقع - عند انتهائها - إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد، أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي. ويكتسب العون بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الباب الخامس

نظام العمل

الفصل 14 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

مدة العمل

حددت مدة العمل الأسبوعية بالنسبة للعمال بثمان وأربعين ساعة في الأسبوع. أما بالنسبة للأعوان الإداريين والقيمين فقد حددت المدة بأربعين ساعة في الأسبوع، مع مراعاة الاستثناءات المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة لأعوان التربية المختصة، تكون مدة العمل كالآتي:

- مدرب تقني ومساعد تربية مختصة: 30 ساعة في الأسبوع (27 ساعة تكفل مباشر، و 3 ساعات تحضيرات بيداغوجية).

- مربّي متعدد الاختصاصات ومربي مختص : 25 ساعة في الأسبوع (22 ساعة تكفل مباشر، و 3 ساعات تحضيرات بيداغوجية).

- معلّم تقني: 25 ساعة في الأسبوع

- المكونون المهنيون:

* المكون المتحصل على شهادة الأستاذية أو ما يعادلها: 18 ساعة في الأسبوع،

* المكون الحاصل على السنة الثانية تعليم عال بنجاح أو ما يعادلها: 24 ساعة في الأسبوع،

* المكون الذي له مستوى تعليمي يقل عن السنة الثانية تعليم عال: 28 ساعة في الأسبوع.

وبالنسبة للفنيين السامين والأخصائيين النفسانيين وأخصائي الخدمة الاجتماعية وأعوان الرياضة فحددت مدة العمل وفقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 15

الراحة الأسبوعية

يتمتع كافة الأعوان براحة أسبوعية مدتها 24 ساعة متتالية، مع مراعاة أحكام مجلة الشغل.

الفصل 16

الساعات الإضافية

يتم خلاص الساعات الإضافية وفقا للفصول المتعلقة بهذا الموضوع الواردة بمجلة الشغل.

الباب السادس

العطل والرخص والإجازات

الفصل 17

أيام العطل خالصة الأجر

إن أيام العطل المعتبرة كأيام راحة مع خلاص الأجر هي: 14 جانفي، 20 مارس، 9 أفريل، أول ماي، 25 جويلية، يوم المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية، رأس السنة الميلادية، عيد الفطر (3 أيام)، عيد الأضحى (3 أيام). وللأعوان - الذين لا يمكن لهم التمتع بهذه العطل بحكم ضرورة العمل - الحق في زيادة أجرة بـ 100%. وتعتبر أيام العطل غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 18

الإجازة السنوية الخالصة الأجر

ضبطت مدة العطلة السنوية خالصة الأجر لمختلف الأصناف المهنية كما يلي :

- وفقا لبرنامج العطلة المدرسية المعتمدة من قبل وزارة التربية، بالنسبة لأعوان التربية المختصة.

- شهر بالنسبة لبقية الأعوان.

وتمنح هذه العطلة بعد موافقة إدارة الجمعية، حسب حاجيات تسيير الجمعية وضروريات التأطير.

ويضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين إدارة الجمعية والمعنيين بالأمر، باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية وأقدمية العون.

الفصل 19

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع كافة أعوان الجمعيات برخص بمناسبة أحداث تطرأ في عائلاتهم، مع المحافظة على كامل عناصر الأجر. وضبطت مدة هذه الرخص كما يلي :

1- ولادة مولود: يوما عمل (2)، وتمنح هذه الرخصة في أجل ينتهي بموفاى عشرة أيام من تاريخ الولادة.

2- وفاة أحد الزوجين: ثلاثة أيام عمل (3).

3- وفاة أب أو أم أو ابن: ثلاثة أيام عمل (3).

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

5- زواج العون: ثلاثة أيام عمل (3).

6- زواج أحد الأبناء: يوم واحد (1).

7- ختان أحد الأبناء: يوم واحد (1).

ويتعين على المنفعين بهذه الرخص تقديم المؤيدات المثبتة.

الفصل 21

الرخص الاستثنائية

يمكن منح رخص استثنائية مع استحقاق كامل الأجر ودون أن تدخل في حساب الإجازة السنوية، وذلك :

- للقيام بأحدى الواجبات التي يفرضها القانون، وفي حدود 48 ساعة.

- للقيام بمناسك الحج، على أن تكون مدة هذه العطلة الاستثنائية شهرا على أقصى تقدير طيلة موسم الحج، ومرة

واحدة طيلة الحياة المهنية للعون.

- للقيام بواجبات عائلية ملحة، وفي حدود ستة أيام في السنة. وتمنح في حالة استنفاد الإجازة السنوية. ويتعين على المنتفعين بهذه الرخصة تقديم المؤيدات المثبتة.

الفصل 22

الرخصة لأداء الخدمة الوطنية

يعتبر العون الذي يؤدي الخدمة الوطنية وفق القانون في وضعية « تحت العلم » ولا يتمتع بأجر. غير أنه يحتفظ بحقوقه في الأقدمية والتدرج.

وبعد تسريحه من الخدمة الوطنية، يعود العون - بموجب القانون - إلى صفه، بشرط حضوره خلال الشهر الموالي لتسريحه . وفي صورة المرض، فعليه توجيه شهادة طبية. ويكون لهذا العون الأولوية في التعيين بمركز العمل الذي كان يشغله قبل التحاقه بالخدمة الوطنية.

الفصل 23

رخصة الولادة

للمرأة العاملة الحق في الانتفاع برخصة ولادة ضبطت مدتها بشهرين بداية من تاريخ الوضع، شريطة إدلائها بشهادة طبية. وتتحمل الجمعية أجرة شهر علاوة على تسديد الفارق بين ما يدفعه الصندوق في هذا المجال وكامل الأجر. وفي جميع الحالات، يحق للمرأة التي ترضع ابنها التمتع خلال فترة العمل بفترتي راحة بنصف ساعة لكل منها لتمكينها من إرضاعه، وذلك طيلة سنة بداية من يوم الولادة. ويمكن ضم فترتي الراحة باتفاق بين الطرفين. وتعتبر هذه الراحة بمثابة ساعات عمل تخول التمتع بالأجر.

الفصل 24 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر منح رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك، ولا يمكن أن تتجاوز مدتها 180 يوما. وبصفة استثنائية يمكن التمديد بنفس المدة مرة واحدة على أن يقع تقديم ما يثبت ذلك، ولا تدخل هذه الرخصة في حساب الخدمة الفعلية، سواء بالنسبة للترقية أو التقاعد.

الفصل 25

رخصة المرض

يتمتع العون - في صورة عدم مباشرته لعمله بسبب مرض - برخصة مرض عادي، بشرط أن يقدم خلال ثلاثة أيام عمل فعلية - إلا في حالة قصوى مبررة - شهادة طبية تنص على مدة الراحة المحتملة. ويتعين على العون إبلاغ الجمعية بعنوانه طيلة رخصة المرض.

ولا يتمتع بالرخصة المنصوص عليها بالفقرة السابقة كل عون :

- ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المشروبات الكحولية، أو سوء سلوك، أو جروح تلقاها خارج أوقات العمل، أو مشاجرة يشارك فيها تلقائيا، أو تعاطيه لعمل وهو في وضعية مرض لحسابه أو لفائدة الغير.
- لا يحترم التوصيات الطبية أو يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب.
- يتعاطى عملا خارجيا بمقابل أو بدونه أثناء رخصة المرض.
- يمدد في الراحة بدون مبرر بعد رخصة المرض.
- ويعتبر العون - في هذه الصور - في حالة غياب غير شرعي. وفي هذه الحالة، يعرض نفسه إلى عقوبات تأديبية. وتحفظ الجمعية بحق إجراء أي مراقبة طبية تراها صالحة بواسطة طبيب.
- وعند انتهاء عطلة المرض العادي، وفي حالة منح العون عطلة مرض طويلة الأمد، فإنه يخضع إلى تشريع الضمان الاجتماعي الجاري به العمل في هذا المجال.
- وفي حالة نهاية عطلة المرض طويل الأمد وعدم تحسن الحالة الصحية للعون المترسم، فإنه يعتبر عاجزا عن العمل ولا يمكنه استئناف نشاطه إلا بعد القيام بفحوصات طبية من طرف طبيب معين من طرف الجمعية. وللعون الحق في معارضة تقرير طبيب الجمعية. وفي هذه الحالة، يقع اللجوء إلى معاينة يقوم بها طبيبان إثنان، يعين الأول من طرف العون، والثاني من طرف الجمعية.
- وفي حالة اختلاف الطبيبين المذكورين، يتم اللجوء إلى تحكيم الطبيب متفقد الشغل.
- وتخضع الرخص المرضية الناتجة عن حادث شغل إلى أحكام التشريع المتعلق بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية علاوة على انتقاعه بالأجر كاملا يوم الحادث و الأيام الثلاثة الموالية.
- وينتفع - عند الاقتضاء - الأعوان الموضوعون في وضعية رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بمقتضيات تشريع الضمان الاجتماعي الجاري به العمل في هذا المجال.

الباب السابع

حماية الأعوان في مجال العمل

الفصل 26

عدم التمييز بين الجنسين في مجال العمل

تنطبق أحكام هذه الاتفاقية بدون تمييز على الأعوان من الجنسين. فالبنيات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن - على غرار الشبان والرجال - الحصول على كافة الوظائف بدون تمييز في الترسيم أو الأجر المقابل. ويتم الحفاظ على الأخلاق الحميدة ومراعاة الآداب العامة طبقا لما هو وارد بالفصل 76 من مجلة الشغل.

الفصل 27

حماية الأعوان بمناسبة ممارستهم لوظائفهم

للعون الحق - وفق مقتضيات المجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل - في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال التلب والعنف، مما يمكن أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل الجمعية وخارجها. وفي حالة ثبوت اعتداء على العون مهما كان نوعه - مما ذكر في الفقرة الأولى - وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل الجمعية أو خارجها، فعلى الجمعية حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الأدبية والمادية اللازمة له 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 28

تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العون أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وعند عدم وجود رغب فيها من بين الأعوان الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة، تقع مراعاة أقدمية العون ووضعه العائلي والسكني، وكذلك مسؤوليته النقابية. وفي كافة الحالات، تحمل على المؤجر كافة المصاريف المنجرة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

الفصل 29

الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل

يجب على العون المحافظة على الأشياء التي عهدت إليه قصد إنجاز العمل المكلف به. ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز عمله، وهو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد بسبب خطأ صادر عنه. على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله، فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده. ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوة قاهرة، إلا في صورة ما إذا كان قد تم إنذاره كتابيا ليقوم بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها. وإن تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة التهرئة لدقتها ولطفها يحمل محمل الحالة الطارئة ما لم يكن هناك خطأ أو هفوة من طرف العون.

العون مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء الملزم بإرجاعها لمؤجره، إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العون، فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بإرجاع قيمة الشيء الذي وقع فساده أو تلف أو سرق.

الباب الثامن

ظروف الصحة والسلامة في العمل

الفصل 30

ملابس الشغل والوقاية

تتولى اللجنة الاستشارية للجمعية أو نائب العملة - بالاتفاق مع المؤجر - ضبط مقاييس ملابس وأحذية العمل والوقاية الخاصة بالجمعية، وذلك حسب الفصل 333 من مجلة الشغل والفصل 44 من الاتفاقية المشتركة الإطارية. وتوضع على ذمة الأعوان حجرة ملابس، تحفظ فيها ملابس الشغل والوقاية.

الفصل 31

الصحة والسلامة في العمل

يجب على المؤجر أن يهيئ المحلات لتكون في حالة تستجيب إلى شروط الصحة والسلامة المهنية. فيتعين عليه أن ينشئ بالخصوص مواضع لغسل الأيدي وأدواشا ومراحيض وحجرة لوضع ملابس الشغل والوقاية، وكذلك محلا يقضي فيه الأعوان الراحة بين حصتي العمل إذا كانوا مضطرين للبقاء في العمل. ويتم ضبط التدابير اللازمة لسلامة العون وحمايته من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها بمناسبة أدائه لعمله بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للجمعية. ويجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة الأعوان للقيام بالإسعافات الأولية. ويحدد طبيب الشغل قائمة الأدوية التي يجب أن يحتويها هذا الصندوق. يجب على الجمعيات الخاضعة إلى هذه الاتفاقية أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل والسلامة المهنية.

الباب التاسع

التدريب والتكوين المهني

الفصل 32 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

التدريب المهني والتكوين وتحسين المعلومات المهنية

يلتزم المؤجر بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين المهني وتحسين درجة المعرفة المهنية للأعوان مع تعهد هؤلاء بالحضور ومتابعة الدورات التكوينية. ويتم تنظيم التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني والتشريع الجاري به العمل.

ويتولى المؤجر - عند الاقتضاء، وبالتعاون مع اللجنة الاستشارية للجمعية - تنظيم التكوين المستمر لفائدة الأعوان قصد تحسين معلوماتهم المهنية، وذلك بكافة الوسائل التي يراها أكثر جدوى ونجاعة وتلاؤما.

الباب العاشر

التأديب

الفصل 33

مشمولات مجلس التأديب

تنتصب اللجنة الاستشارية للجمعية كمجلس تأديب، وتقترح العقوبات بالنسبة إلى جميع أصناف الأعوان طبقا للإجراءات المنصوص عليها بالفصل 34 من هذه الاتفاقية.

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

الفصل 34

الإجراءات التأديبية والعقوبات

يقع تقدير فداحة الهفوة بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العون المرتكب للخطأ، مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على الأعوان - حسب فداحة الهفوات المرتكبة - هي الآتي بيانها :

*** عقوبات الدرجة الأولى :**

- 1- الإنذار الشفاهي.
- 2- الإنذار الكتابي، مع إدراجه بالملف.
- 3- التوبيخ، مع ترسيمه بالملف.
- 4- الإيقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام، يحرم فيها العامل من كل أجر.

*** عقوبات الدرجة الثانية :**

- 1 - الإيقاف عن العمل لمدة تتراوح بين 4 أيام و 7 أيام، مع الحرمان من كل أجر.
- 2 - الإيقاف عن العمل لمدة تتراوح بين 8 أيام وشهر، مع الحرمان من كل أجر.
- 3 - الإيقاف عن العمل لمدة تفوق الشهر ونقل عن شهرين، مع الحرمان من كل أجر.
- 4 - إسقاط درجة.
- 5- إسقاط سلم.
- 6- العزل

- عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العون من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع.
- أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية، فالعون يقدم وجوبا لدى اللجنة الاستشارية للجمعية التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها، وهذا الأخير يبلغ للعون قراره كتابيا. وإن توفرت للعون معطيات جديدة في اتجاه تبرئته، فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلبا 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 للجمعية أو يلحق ضررا بمكاسبها.
 - 2- التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
 - 3- عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل، أو عدم أخذ العون ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة الأعوان المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
 - 4- الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل، والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالجمعية التي تشغل العون أو عن رئيسه.
 - 5- الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير الجمعية أو على حسابها.
 - 6- السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
 - 7- الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
 - 8- الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
 - 9- قيام العون أثناء عمله - أو بمناسبة القيام به - بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها، وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للجمعية.
 - 10- إفشاء سر مهني من أسرار الجمعية.
 - 11- الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالجمعية أو بالأشخاص المتواجدين بها.
- يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العون بعقاب بالسجن، خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا، سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العون بوظيفه أو خارج وظيفه. يصدر العزل تلقائيا ضد كل عون عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية، وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام به.
- في صورة وقوع هفوة فادحة، يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العون حالا عن العمل، مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر 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 العون عن العمل.
إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة - أصالة أو إلحاقا - الحرمان من الأجرة، أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك، فالعون ترجع له كافة حقوقه.

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

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

ويتيسر للعون تقديم تقرير للدفاع عن نفسه، كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعون يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين. وفي هذه الصورة، يقع إطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.
وفي كل قضية، يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب، وذلك من طرف رئيس هذا المجلس، 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 الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العون المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له - بعد مرور سنة إن كان العقاب من الدرجة الأولى، وبعد سنتين بالنسبة للعقاب من الدرجة الثانية الذي يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى - أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.

يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العون بعد مرور سنتين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى، وخمس سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية، بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الباب الحادي عشر

التغيب والانقطاع عن العمل

الفصل 35

التغيب

لا يسمح للعون بالتغيب دون الحصول على ترخيص مسبق من المؤجر. ويجب على العون - في حالة تغيب ناتج عن حالة طارئة ثابتة الوقوع، مثل الوفاة أو حادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأبناء - إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن، وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

وإن مدة التغيب - في مثل الحالات المذكورة - يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها.
وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعون التغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على ترخيص من المؤجر.

الفصل 36

الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

إذا ما وقع اعتبار أحد الأعوان - بعد انقضاء مدة إجازة مرض عادي أو طويل الأمد - أنه لم تعد تتوفر فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الموكول إليه، فإنه يجب عليه أن يخضع لفحص طبي من قبل طبيب تختاره الجمعية. وللعون الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص. وفي هذه الحالة، يتم إجراء فحص مضاد بواسطة طبيين أحدهما يختاره العون، والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الإثنين الأولين. ويتولى الطبيب الثالث التحكيم بين الكشفيين.

إن إنهاء العمل بسبب حالة صحية يستوجب منح الامتيازات المنصوص عليها بالمقتضيات القانونية والتعاقدية. لا يتم اللجوء إلى إنهاء مهام العون الذي لم يعد قادراً على القيام بعمله الأصلي، إلا في صورة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه به رغم النقص في قدراته البدنية وباعتبار مؤهلاته المهنية، وبعد عرض ملفه على اللجنة الاستشارية للجمعية لإبداء الرأي بشأنه.

الباب الثاني عشر

الاستقالة والفصل عن العمل

الفصل 37

الاستقالة

تمنح الاستقالة بناءً على طلب كتابي من طرف العون يبرز فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة الجمعية نهائياً. وفي صورة الاستقالة، يتعين على العون احترام أجل الإعلام المسبق الوارد بالفصل 38 من هذه الاتفاقية، مع عدم اعتبار الحق في الإجازة خالصة الأجر.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناءً على طلب كتابي في الغرض صادر عن العون. كما يمكن له - عند الاقتضاء - انتداب العون المستقيل من جديد. وفي هذه الحالة، يجب أن تتوفر في العون جميع شروط ومتطلبات الخطة المرشح لها دون اعتبار وضعيته السابقة داخل الجمعية.

الفصل 38

أجل الإعلام بإنهاء العمل

إذا اعتزم أحد الطرفين إنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة، فإنه يتعين عليه إعلام الطرف الآخر بذلك برسالة مضمونة الوصول توجه إليه قبل شهر من إنهاء العقد.

وفى صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ الغرامة المستحقة فى هذه الحالة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل.

ويرخص للأعوان بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي إلى الحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح. وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعون والنتيجة عن أحكام خاصة يتضمنها اتفاق الطرفين.

الفصل 39

الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو التنقيص من عدد الأعوان

إذا ما اضطر المؤجر للتنقيص فى عدد الأعوائ القارين لسبب يرجع لظروف اقتصادية أو لحذف مراكز عمل، فهو مطالب بتطبيق التشريع الجارى به العمل.

ويجرى هذا التنقيص - عند الاقتضاء - حسب الصنف، مع اعتبار عناصر التقدير التالية :

- القيمة المهنية.

- التكاليف العائلية.

- الأقدمية.

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على الأعوان غير المتزوجين ثم على الأعوان المتزوجين بدون أطفال، ثم أخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال فى كفالتهم مع الأخذ بالاعتبار عدد الأطفال، حيث يخول كل طفل فى الكفالة للولي المتمتع بعام من الأقدمية.

وعند إعادة الانتداب، تعطي الأولوية للأعوان المفصولين للأسباب المذكورة وفقا للفصل 21 - 13 من مجلة الشغل.

الفصل 40

مكافأة نهاية الخدمة

تسند إلي كل عون مرتبط بعقد لمدة غير معينة وقع فصله عن العمل بعد انقضاء فترة التجربة - ما لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع - مكافأة نهاية الخدمة تقدر بأجرة شهر عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس الجمعية، دون أن تتجاوز هذه المكافأة أجرة ستة أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي.

ويتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الجملي الخام الذي يتقاضاه العون المفصول أثناء الشهر الذي يسبق أجل الإعلام بإنهاء العمل. ولا يمكن أن يكون مبلغها أقل من معدل الأجور الشهرية للإثنتي عشرة شهرا السابقة لأجل الإعلام بإنهاء العمل.

الفصل 41

شهادة الشغل

- تسلم لكل عون - عند مغادرته الجمعية- شهادة شغل، تتضمن ما يلي :
- إسم وعنوان المؤجر .
- تاريخ دخول العون الجمعية وخروجه منها .
- نوع الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها، وكذلك مدة عمله في كل منها .
- وبطلب من العون، يمكن وضع هذه الشهادة تحت ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق .
- ويمكن - عند الاقتضاء - تسليم العون بطلب منه شهادة تثبت أنه يعمل بالجمعية المعنية .

الباب الثالث عشر

المنح

الفصل 42

المنح

1- منحة النقل (الملحق التعديلي عدد 3):

حددت منحة النقل الجمالية كما يلي:

* بعنوان سنة 2022

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر ب 30.199 د شهريا بداية من غرة ديسمبر 2021 .
- بالنسبة للإطارات تقدر ب 36.239 د شهريا بداية من غرة ديسمبر 2021 .

* بعنوان سنة 2023

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر ب 32.238 د شهريا بداية من غرة جانفي 2023 .
- بالنسبة للإطارات تقدر ب 38.685 د شهريا بداية من غرة جانفي 2023 .

* بعنوان سنة 2024

- بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير تقدر ب 34.414 د شهريا بداية من غرة جانفي 2024 .
- بالنسبة للإطارات تقدر ب 41.296 د شهريا بداية من غرة جانفي 2024 .

ولا يتضمن مقدار منحة النقل المقادير المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986 .

2- منحة الحضور (الملحق التعديلي عدد 3):

حددت منحة الحضور لكل الأصناف كما يلي:

* بِعنوان سنة 2022

- بداية من غرة ديسمبر 2021 تقدر بـ 6.281 د شهريا.

* بِعنوان سنة 2023

- بداية من غرة جانفي 2023 تقدر بـ 6.705 د شهريا.

* بِعنوان سنة 2024

- بداية من غرة جانفي 2024 تقدر بـ 7.158 د شهريا.

3- منحة خاصة لرعاية المعوقين

حددت هذه المنحة لكل الأصناف كما يلي:

* بِعنوان سنة 2022

- بداية من غرة ديسمبر 2021 تقدر بـ 54.358 د في الشهر.

* بِعنوان سنة 2023

- بداية من غرة جانفي 2023 تقدر بـ 58.027 د في الشهر.

* بِعنوان سنة 2024

- بداية من غرة جانفي 2024 تقدر بـ 61.944 د في الشهر.

4- منحة التكاليف المدرسية

حددت هذه المنحة 10 د لكل ابن في الدراسة تسند في بداية السنة الدراسية.

5- المنحة البيداغوجية

تسند هذه المنحة للإطار التربوي وحدد مبلغها بـ 30 د شهريا.

6- المنحة الصحية

تسند هذه المنحة للإطار الشبه الطبي وحدد مبلغها بـ 30 د شهريا.

7- المنحة الوظيفية

تسند هذه المنحة لمديري المراكز ومديري الجمعيات وحدد مبلغها بـ 150 د شهريا.

8- منحة الإنتاج (نقحت بالملحق التعديلي عدد 1)

تسند هذه المنحة لكل الأصناف وضبط مقدارها الأقصى بأجرة شهرين. ويتم صرفها على قسط أو عدة أقساط حسب اتفاق داخلي للجمعية. ويقدر مبلغ هذه المنحة استنادا لعدد مهني يتراوح بين 10 و 20 يحدده مدير الجمعية في آخر

كل سنة. ويكون هذا العدد موزعا بالتساوي بين العناصر الأربعة التالية:

- الإنتاجية،

- القيمة المهنية،

- المواظبة،

- السيرة.

يتقاضى الأعوان منحة يتم ضبط مبلغها بالنظر إلى العدد المهني المتحصل عليه آخر السنة كما يلي:

- العدد من 10 إلى 13 نصف المنحة

- العدد من 14 إلى 16 ثلثي المنحة

- العدد من 17 إلى 20 كامل المنحة

يتم احتساب مبلغ هذه المنحة لكل عون بالنظر إلى المدة المقضاة في العمل الفعلي السنوي.

9- منحة السواق (أضيف بالملحق عدد 1)

تسند هذه المنحة إلى السواق المرتبين بالصنف 4 من جدول التصنيف المهني عدد 3 الخاص بالعمل والأعوان الإداريين والقيمين وحدد مبلغها ب 93 د شهريا.

الباب الرابع عشر

الامتيازات الاجتماعية

الفصل 43

المساهمات بعنوان الضمان الاجتماعي

يتم تطبيق تشريع الضمان الاجتماعي الجاري به العمل المتعلق بالمساهمات بعنوان الضمان الاجتماعي في القطاع الخاص.

الباب الخامس عشر

التصنيف المهني والأجور

الفصل 44

يتم ضبط التصنيف المهني والأجور وفقا للملحقات المصاحبة لهذه الاتفاقية.

الباب السادس عشر

أحكام انتقالية

الفصل 45

أحكام انتقالية

بصفة انتقالية ولمدة لا تتجاوز ثلاث أشهر من بداية تاريخ العمل بهذا النظام يدمج في الأصناف المهنية للتربية المختصة الأعوان العاملين في جمعيات المعاقين ذات الصبغة التربوية والاجتماعية وذلك كما يلي :

- يدمج في صنف مربّي مختص من له شهادة البكالوريا وعشرين سنة عمل.
- يدمج في صنف مربّي متعدد الاختصاص من له مستوى بكالوريا و 20 سنة عمل.
- يدمج في صنف مساعد تربية مختصة من هو حامل لشهادة البكالوريا وله من 0 إلى 7 سنوات عمل.
- يدمج في صنف مساعد تربية مختصة من له مستوى سنة سابعة ثانوي وله من 7 سنوات إلى 15 سنة عمل.
- يدمج في صنف مساعد تربية مختصة من له مستوى سنة 3 ثانوي إلى 5 ثانوي و 15 سنة عمل.
- يدمج في صنف عامل مختص من له مستوى ثالثة إلى خامسة ثانوي وأقدمية في العمل تتراوح بين 0 و 7 سنوات.
- يدمج في صنف مساعد تربية مختصة من له 20 سنة عمل فما فوق بقطع النظر عن المستوى التعليمي.
- يدمج في خطة مكون مهني من له شهادة تقني سنة سادسة نظام قديم وله 15 سنة عمل.
- يدمج في خطة مدرب مهني من له شهادة تقني سنة ثالثة نظام قديم أو شهادة التكوين المهني وله 15 سنة عمل.
- يدمج في خطة مدرب تقني من له شهادة الكفاءة المهنية وأقدمية في العمل تتراوح بين 7 و 15 سنة.
- يدمج في صنف مرافق مهني من له أقدمية في العمل تتراوح بين 0 و 5 سنوات مع إمكانية الارتقاء إلى الصنف المقابل بعد 7 سنوات.

ويقع إدماج باقي الأعوان في الأصناف المقابلة لهم من حيث الشهادات والوظائف.

الفصل 46

أحكام تطبيقية

إن المسائل التي لم تتعرض لها هذه الاتفاقية تنطبق عليها الأحكام القانونية والترتيبية المتعلقة بها. ويتم تطبيق أحكام الاتفاقية المشتركة الإطارية إذا كانت أكثر نفعاً من مقتضيات هذه الاتفاقية. ولا يمكن أن تمس هذه الاتفاقية من الامتيازات التي كان ينتفع بها العون قبل دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ. وإن الامتيازات التي تتضمنها هذه الاتفاقية لا يمكن أن يقع تأويلها على أنها مضافة للامتيازات الممنوحة - قبل دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ - لنفس الغرض في بعض الجمعيات نتيجة عرف أو بموجب اتفاق.

الفصل 47

دخول الاتفاقية حيز التنفيذ

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من 1 جانفي 2013، مع مراعاة تواريخ مفعول بعض الأحكام المنصوص عليها ضمن هذه الاتفاقية.

تونس في 24 أكتوبر 2012.

عن المنظمات النقابية للجمعيات
رئيس فيدرالية الجمعيات التونسية العاملة في مجال الإعاقة
الدكتور عماد عبد الجواد

عن الاتحاد العام التونسي للشغل
الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل
حسين العباسي
الكاتب العام للنقابة العامة للشؤون الاجتماعية
عاشور العوادي

www.starconsulting.tn

ملحق عدد 1

جدول التصنيف المهني لأعوان التربية المختصة

الصف	الرتبة	شروط الانتداب	تحديد الوظائف
1	مساعد تربوية مختصة	ينتدب مساعدو التربية المختصة من بين حاملي شهادة البكالوريا أو شهادة معادلة وتابعوا بنجاح تكوينا مختصرا بمعهد النهوض بالمعاقين	يكلف مساعدو التربية المختصة بما يلي: -مساعدة المعاقين أو غير المتكفين اجتماعيا على التدريب على الاستقلالية الذاتية. - تنشيط الأشغال الجماعية والمشاركة في الإعداد للتدريب المهني والترفيه والتأطير في العطل والمصائف. - تطبيق البرامج والتوجهات التربوية المنجزة من طرف فنيين في ميدان التربية المختصة. ويمكن أن يشاركوا في وضع وتطبيق برامج التربية الجماعية والاختبارات التقييمية الخاصة المنجزة من قبل فنيين في ميدان التربية المختصة. وهم مطالبون بالمشاركة: -في كل الاجتماعات ذات الصبغة البيداغوجية التي يكون حضورهم فيها ضروريا. -في أشغال مجموعات التفكير والدراسات أو البحوث البيداغوجية المنظمة داخل الجمعية. يكلف المربون متعدّدو الاختصاصات خاصة بالتكفل الشامل بالمعاقين وغير المتكفين اجتماعيا ويمكن أن يكون هذا التكفل كليا أو جزئيا، نظريا أو تطبيقيا ويكلفون بنفس النشاطات الموكولة إلى المربين المختصين باستثناء ما يلي: -وضع البرامج من خاصيات المربين المختصين ويمكن للمربين متعددي الاختصاصات المشاركة في إعدادها -تأطير المتربصين من خاصيات المربي المختص غير أنه وفي حالة غيابه يمكن انجاز ذلك من طرف المربي متعدد الاختصاص. -يتولى المربون المختصون أساسا التكفل بالمعاقين وغير المتكفين اجتماعيا ويمكن أن تكون هذه الكفالة جزئيا أو كليا، نظرية أو عملية.
2	مربي متعدد الاختصاصات	ينتدب المربون متعدّدو الاختصاصات من بين الحائزين على شهادة مربي متعدد الاختصاصات تسلمها من معهد النهوض بالمعاقين أو من مؤسسة معترف بها.	يكلف المربون متعدّدو الاختصاصات خاصة بالتكفل الشامل بالمعاقين وغير المتكفين اجتماعيا ويمكن ان يكون هذا التكفل كليا او جزئيا، نظريا او تطبيقيا ويكلفون بنفس النشاطات الموكولة الى المربين المختصين باستثناء ما يلي: - وضع برامج من خاصيات المربين المختصين ويمكن للمربين متعددي الاختصاصات المشاركة في اعدادها. - تأطير المتربصين من خاصيات المربي المختص غير أنه وفي حالة غيابه يمكن انجاز ذلك من طرف المربي متعدد الاختصاص.
3	مربي مختص	ينتدب المربون المختصون من بين المحرزين على شهادة التربية	يتولى المربون المختصون أساسا التكفل بالمعاقين وغير المتكفين اجتماعيا ويمكن ان تكون هذه الكفالة جزئيا او كليا، نظرية او عملية. ويمكن تكليفهم حسب خصوصية التكوين والهيكل الذي يباشرون فيه:

- بالتكفل بالحياة الجماعية وتنظيم النشاطات اليومية ذات الصبغة العائلية والاستقلال الذاتي. - بتنشيط الورشات التربوية وأنشطة التربية المختصة. - بوضع وتطبيق التقنيات الصحية المناسبة لصنف المعاقين أو غير المتكيفين اجتماعيا المتكفل بهم. - بإعطاء دروس تعليمية مناسبة للذين لا تخول لهم إعاقتهم أو عدم تكيفهم من متابعة دراسة عادية - بوضع وتطبيق برامج للتربية وإعادة التأهيل البسيكوحركي في المستوى الفردي والجماعي. - بوضع وتطبيق برامج تدريب وإعادة تأهيل لفائدة المعاقين الذين لا تخول لهم إعاقتهم أو عدم تكيفهم من متابعة تكوين مهني عادي. كما أنهم مطالبون: - بتنظيم نشاطات الترفيه والرحلات وكذلك التنظيم والتأطير في العطل والمصائف. - بمتابعة النشاط التربوي خارج الجمعية. - بالسهر على حسن استعمال التجهيزات والمواد المخصصة لنشاطاتهم. - بتطبيق تجارب التقييم الخاصة المنجزة من طرف فنيين آخرين تابعين لميدان التربية المختصة. - بتأطير الطلبة المترشحين التابعين لمعاهد تكوين أعوان التربية المختصة. وعلاوة على ذلك فهم مطالبون: - بالمشاركة في الاجتماعات ذات الصبغة البيداغوجية التي تستوجب حضورهم. - بالمشاركة في أشغال مجموعات الدراسات والبحوث البيداغوجية التي تنظم بجمعيتهم.	المختصة مسلمة من طرف معهد النهوض بالمعاقين أو مؤسسة معترف بها أو الذين احتازوا بنجاح مناظرة للحصول على رتبة مختص.		
--	--	--	--

ملحق عدد 2
جدول التصنيف المهني لأعوان الرياضة

الصف	الرتبة	شروط الانتداب	تحديد الوظائف
1	مرافق رياضة	ينتدب من بين الممارسين للرياضة في الجمعيات الرياضية	- يقوم ببعض الأنشطة الرياضية والترفيهية للمعوقين - يرافق ويساعد المدرب الرياضي المختص
2	مربي أول مختص في الأنشطة الرياضية الملائمة	ينتدب من بين حاملي الشهادة في الاختصاص المعنى	- يقوم بإنجاز حصص رياضية ملائمة لأنشطة المعوقين - مرافقة المعوقين في المنافسات والتظاهرات الرياضية
3	أستاذ رياضة أو مدرب مختص		- يقوم بإنجاز حصص رياضية ملائمة لأنشطة المعوقين - مرافقة المعوقين في المنافسات والتظاهرات الرياضية

ملحق عدد 3: (المنقح بالفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 1)

جدول التصنيف المهني للعملة

وللأعوان الإداريين والقيمين

الرتبة	شروط الانتداب	تحديد الوظائف
1	عامل بدون اختصاص	ينتدب من بين المترشحين الذين لهم مبن المؤهلات البدنية ما يمكنهم من القيام بالوظائف الموكولة لهذا الصنف
2	عامل مختص	ينتدب من بين المترشحين الذين لهم شهادة في الاختصاص المطلوب
3	كاتب راقن	يقع انتدابه من بين المترشحين الذين تابعوا بنجاح سنتين من التعليم الثانوي والمحرزين على شهادة في الرقن مسلمة من ظرف مدرسة مصادق عليها.
4	محاسب مساعد	يقع انتدابه من بين المترشحين الذين لهم مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي.
4	السواق	الحصول على رخصة سياقة صنف "د"
4	قيم	يقع انتدابه من بين المترشحين الذين لهم مستوى السنة الثالثة من التعليم الثانوي.
5	محاسب	يقع انتدابه من بين المتحصلين على شهادة البكالوريا وله خبرة في الميدان لا تقل عن سنتين.
5	مقتصد	يقع انتدابه من بين المترشحين الحاصلين على شهادة البكالوريا أو شهادة معادلة.
5	معين حياة	يقع انتدابه من بين المترشحين الحاصلين على شهادة معادلة.
6	متصرف	يقع انتدابه من بين المترشحين الحاصلين على الإجازة أو شهادة معادلة.

ملحق عدد 4 جدول
التصنيف المهني للفنيين

الرتبة	الشروط الانتداب	الاختصاص	تحديد المهام	الصنف
1	فني سام للصحة العمومية	أخصائي في تقويم النطق orthophoniste	تقييم القدرات على مستوى الكلام واللغة والتعلم - تأهيل وتقويم اضطرابات النطق والكلام والتعلم - المتابعة والتقييم الدوري للحالات المتعده بها - تحسيس الأولياء بأهمية الكشف المبكر وأهمية آلات التقويم السمعية وارشادهم حول كيفية استعمالها - المساهمة في عمل الفريق المتعدد الاختصاصات	
	معادلة ذات اتصال بعلوم وتقنيات الصحة أو المتحصلين على شهادة تكوينية منظره بالمستوى المطلوب.	أخصائي في العلاج الطبيعي (Kinésithérapeute)	- مساعدة المصابين على استعادة استعمال عضلاتهم وذلك وفقا للتشخيص الطبي - القيام بالتأهيل الوظيفي للحالات المعنية - إرشاد الأولياء حول كيفية استعمال المعينات الفنية (les aides techniques) وصنعها وصيانتها - المساهمة في عمل الفريق المتعدد الاختصاصات	
		أخصائي في العلاج بالعمل (Ergothérapeute)	- التدخل للحد من التأثيرات السلبية للإعاقة على حياة الفرد وذلك من خلال تهيئة المحيط العائلي والمهني له بهدف تيسير عملية الإدماج.	
		أخصائي في التربية النفسية الحركية (Psychomotricien)	- تقييم القدرات النفسية الحركية - التربية والتنشيط النفسي الحركي باعتماد أساليب التعبير الجسماني والاسترخاء والتوازن والإيقاع - المساهمة في عمل الفريق المتعدد الاختصاصات - الإرشاد والتوجيه العائلي	
2	أخصائي نفسي	ينتدب الاخصائيون النفسيون من بين المحررين على الأستاذية في علم النفس أو على شهادة معترف بمعادلتها	- التقييم النفسي بجميع مستوياته (الذهني والمعرفي والوجداني والتلقائي) - المتابعة والتأهيل النفسي والتقييم الدوري للحالات المتعده بها - الإرشاد والتوجيه العائلي - المساهمة في التكوين وتنسيق عمل الفريق المتعدد الاختصاصات - المساهمة في انجاز البحوث العلمية	
	أستاذ مختص في ترجمة لغة الإشارات	ينتدب الاستاذ المختص في ترجمة لغة الإشارات من بين المحررين على الاستاذية في الاختصاص أو على شهادة معترف بمعادلتها	- تعليم لغة الإشارات للصم - مرافقة الأصم وتسهيل عملية التواصل بين الأصم وفريق التعهد - المساهمة في عمل الفريق المتعدد الاختصاصات.	

ملحق عدد 5

جدول التصنيف المهني للمكونين المهنيين

الصنف	الرتبة	شروط الانتداب	تحديد المهام
1	مرافق تدريب تقني	الحصول على شهادة الكفاءة المهنية في الاختصاص على الأقل (C.AP)	- يقوم ببعض الأنشطة التدريبية اليدوية للمعوقين - مرافقة ومساعدة المدرب والمكون على تنفيذ برامج التكوين
2	مدرب تقني	الحصول على شهادة مؤهل التقني المهني في الاختصاص على الأقل (B.T.P)	- التنسيق مع الأطراف المتدخلة لتقييم إمكانيات تكوين وإدماج الشخص المعوق - التعليم النظري والتطبيقي لفائدة الشخص المعوق في المجال المهني المعني - تكييف محيط التدريب والعمل حسب قدرات وخصوصيات الشخص المعوق
3	معلم تعليم تقني	متحصل على شهادة تقني نظام قديم	- إدماج المعوق في محيط التكوين والعمل - تخطيط أساليب التقييم وتقييم اكتساب المهارات - وضع محتوى التكوين
4	مكون مهني	الحصول على شهادة مؤهل التقني السامي في الاختصاص على الأقل (B.T.S)	- تصور وصياغة محتوى التكوين المهني وأساليب وأدوات التقييم - متابعة التكوين وإجراء التعديلات اللازمة لبلوغ الأهداف المهنية والتربوية الفردية الخاصة بكل متكون - التنسيق والإشراف على فريق العمل المتدخل في التكوين المهني

(من الملحق التعديلي عدد 3 المتعلق بجداول الأجور)

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

*** بعنوان سنة 2022**

- الجداول عدد 1 و 2 و 3 و 4 و 5 بداية من غرة ديسمبر 2021.

*** بعنوان سنة 2023**

- الجداول عدد 6 و 7 و 8 و 9 و 10 بداية من غرة جانفي 2023.

*** بعنوان سنة 2024**

- الجداول عدد 11 و 12 و 13 و 14 و 15 بداية من غرة جانفي 2024.

وتنسحب الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذا الملحق التعديلي على العمال

الخالصين خارج جداول الأجور بعنوان سنوات 2022 و 2023 و 2024.

الفصل الثالث - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ديسمبر 2021

مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني.

الفصل الرابع - أحكام عامة:

يتم الالتزام باحترام الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان جمعيات رعاية الأشخاص

المعوقين وعدم المطالبة بأية زيادة في الأجر أو طلب يكون له انعكاس مالي طيلة الفترة

التي يغطيها هذا الاتفاق.

تونس في 6 أفريل 2022.

جدول الأجور عدد 1

أعوان التربية المختصون (يقع العمل به بداية من غرة ديسمبر 2021)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصنف																
I	814,351	830,638	847,251	864,196	881,480	899,109	917,091	935,433	954,143	973,226	992,690	1 012,544	1 032,794	1 053,450	1 074,519	1 096,010
II	950,077	969,078	988,460	1 008,229	1 028,394	1 048,962	1 069,941	1 091,339	1 113,167	1 135,430	1 158,138	1 181,301	1 204,926	1 229,026	1 253,606	1 278,678
III	1 085,802	1 107,518	1 129,668	1 152,261	1 175,307	1 198,813	1 222,789	1 247,246	1 272,190	1 297,634	1 323,587	1 350,057	1 377,059	1 404,600	1 432,692	1 461,347

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

جدول الأجور عدد 2

أعوان الرياضة (يقع العمل به بداية من غرة ديسمبر 2021)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصنف																
I	529,328	539,915	550,713	561,727	572,963	584,422	596,109	608,031	620,192	632,596	645,249	658,153	671,316	684,743	698,438	712,407
II	950,077	969,078	988,460	1 008,229	1 028,394	1 048,962	1 069,941	1 091,339	1 113,167	1 135,430	1 158,138	1 181,301	1 204,926	1 229,026	1 253,606	1 278,678
III	1 085,802	1 107,518	1 129,668	1 152,261	1 175,307	1 198,813	1 222,789	1 247,246	1 272,190	1 297,634	1 323,587	1 350,057	1 377,059	1 404,600	1 432,692	1 461,347

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

جدول الأجور عدد 3

العملة والأعوان الإداريين والقيمين (يقع العمل به بداية من غرة ديسمبر 2021)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصف																
I	407,176	415,319	423,626	432,098	440,741	449,555	458,546	467,717	477,071	486,613	496,344	506,271	516,398	526,725	537,260	548,006
II	529,328	539,915	550,713	561,727	572,963	584,422	596,109	608,031	620,192	632,596	645,249	658,153	671,316	684,743	698,438	712,407
III	556,473	567,603	578,955	590,534	602,344	614,391	626,680	639,213	651,997	665,037	678,338	691,904	705,743	719,858	734,254	748,940
IV	590,405	602,213	614,257	626,542	639,073	651,854	664,892	678,189	691,753	705,588	719,701	734,094	748,776	763,752	779,026	794,607
V	678,626	692,199	706,043	720,163	734,567	749,258	764,243	779,528	795,119	811,021	827,241	843,786	860,662	877,875	895,432	913,341
VI	950,077	969,078	988,460	1008,229	1028,394	1048,962	1069,941	1091,339	1113,167	1135,430	1158,138	1181,301	1204,926	1229,026	1253,606	1278,678

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

جدول الأجور عدد 4

الأعوان الفنيين (يقع العمل به بداية من غرة ديسمبر 2021)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصف																
I	950,077	969,078	988,460	1008,229	1028,394	1048,962	1069,941	1091,339	1113,167	1135,430	1158,138	1181,301	1204,926	1229,026	1253,606	1278,678
III+II	1072,229	1093,674	1115,547	1137,858	1160,615	1183,828	1207,504	1231,655	1256,288	1281,413	1307,042	1333,183	1359,846	1387,043	1414,783	1443,079

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

جدول الأجور عدد 5

المكونين المهنيين (يقع العمل به بداية من غرة ديسمبر 2021)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصف																
I	529,328	539,915	550,713	561,727	572,963	584,422	596,109	608,031	620,192	632,596	645,249	658,153	671,316	684,743	698,438	712,407
II	787,206	802,950	819,009	835,390	852,098	869,140	886,522	904,253	922,337	940,785	959,600	978,792	998,368	1018,335	1038,702	1059,476
III	922,931	941,390	960,218	979,422	999,011	1018,991	1039,370	1060,158	1081,361	1102,989	1125,048	1147,550	1170,500	1193,911	1217,789	1242,144
IV	1058,657	1079,830	1101,426	1123,455	1145,924	1168,843	1192,220	1216,064	1240,385	1265,192	1290,497	1316,307	1342,633	1369,485	1396,874	1424,812

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

جدول الأجور عدد 6

أعوان التربية المختصون (يقع العمل به بداية من غرة جانفي 2023)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصف																
I	869,320	886,706	904,441	922,530	940,980	959,799	978,995	998,575	1 018,548	1 038,919	1 059,697	1 080,891	1 102,508	1 124,558	1 147,049	1 169,990
II	1 014,207	1 034,491	1 055,181	1 076,285	1 097,811	1 119,767	1 142,162	1 165,005	1 188,305	1 212,071	1 236,312	1 261,039	1 286,259	1 311,985	1 338,224	1 364,989
III	1 159,093	1 182,275	1 205,921	1 230,039	1 254,640	1 279,733	1 305,327	1 331,435	1 358,063	1 385,224	1 412,929	1 441,186	1 470,010	1 499,410	1 529,399	1 559,988

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

جدول الأجور عدد 7

أعوان الرياضة (يقع العمل به بداية من غرة جانفي 2023)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصف																
I	565,058	576,359	587,886	599,644	611,638	623,870	636,347	649,073	662,055	675,296	688,803	702,579	716,630	730,963	745,582	760,494
II	1 014,207	1 034,491	1 055,181	1 076,285	1 097,811	1 119,767	1 142,162	1 165,005	1 188,305	1 212,071	1 236,312	1 261,039	1 286,259	1 311,985	1 338,224	1 364,989
III	1 159,093	1 182,275	1 205,921	1 230,039	1 254,640	1 279,733	1 305,327	1 331,435	1 358,063	1 385,224	1 412,929	1 441,186	1 470,010	1 499,410	1 529,399	1 559,988

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

جدول الاجور عدد 8

العملة والأعوان الإداريين والقيمين (يقع العمل به بداية من غرة جانفي 2023)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصف																
I	434,660	443,353	452,220	461,264	470,490	479,899	489,498	499,288	509,274	519,459	529,848	540,445	551,255	562,279	573,525	584,996
II	565,058	576,359	587,886	599,644	611,638	623,870	636,347	649,073	662,055	675,296	688,803	702,579	716,630	730,963	745,582	760,494
III	594,035	605,916	618,034	630,395	643,003	655,863	668,981	682,360	696,007	709,927	724,126	738,608	753,380	768,448	783,817	799,493
IV	630,257	642,862	655,719	668,833	682,210	695,854	709,772	723,967	738,447	753,215	768,280	783,646	799,318	815,305	831,610	848,243
V	724,433	738,922	753,700	768,774	784,150	799,832	815,829	832,146	848,790	865,765	883,080	900,742	918,757	937,131	955,874	974,992
VI	1014,207	1034,49	1055,18	1076,285	1097,811	1119,767	1142,162	1165,005	1188,30	1212,071	1236,312	1261,039	1286,259	1311,985	1338,224	1364,989

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

جدول الأجور عدد 9

الأعوان الفنيين (يقع العمل به بداية من غرة جانفي 2023)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصف																
I	1 014,207	1 034,491	1 055,181	1 076,285	1 097,811	1 119,767	1 142,162	1 165,005	1 188,305	1 212,071	1 236,312	1 261,039	1 286,259	1 311,985	1 338,224	1 364,989
III+II	1 144,605	1 167,497	1 190,847	1 214,663	1 238,956	1 263,736	1 289,010	1 314,791	1 341,087	1 367,908	1 395,267	1 423,173	1 451,636	1 480,668	1 510,281	1 540,487

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

جدول الأجور عدد 10

المكونين المهنيين (يقع العمل به بداية من غرة جانفي 2023)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصنف																
I	565,058	576,359	587,886	599,644	611,638	623,870	636,347	649,073	662,055	675,296	688,803	702,579	716,630	730,963	745,582	760,494
II	840,343	857,150	874,293	891,779	909,614	927,806	946,362	965,290	984,595	1004,288	1024,373	1044,860	1065,757	1 087,073	1108,815	1130,991
III	985,229	1004,934	1025,033	1045,533	1066,444	1087,773	1 109,528	1131,718	1 154,353	1177,440	1 200,989	1225,010	1 249,508	1 274,500	1 299,990	1325,988
IV	1130,116	1152,718	1 175,773	1 199,288	1 223,274	1 247,739	1 272,695	1 298,148	1 324,111	1 350,593	1 377,606	1405,157	1433,261	1461,925	1491,163	1 520,987

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 11

أعوان التربية المختصون (يقع العمل به بداية من غرة جانفي 2024)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصنف																
I	927,999	946,559	965,490	984,800	1 004,496	1 024,585	1 045,077	1 065,979	1 087,299	1 109,046	1 131,226	1 153,851	1 176,927	1 200,466	1 224,475	1 248,965
II	1 082,666	1 104,319	1 126,405	1 148,934	1 171,913	1 195,351	1 219,258	1 243,643	1 268,516	1 293,886	1 319,763	1 346,159	1 373,081	1 400,544	1 428,554	1 457,126
III	1 237,332	1 262,079	1 287,320	1 313,066	1 339,329	1 366,115	1 393,437	1 421,306	1 449,733	1 478,726	1 508,302	1 538,466	1 569,236	1 600,621	1 632,634	1 665,287

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

جدول الأجور عدد 12

أعوان الرياضة (يقع العمل به بداية من غرة جانفي 2024)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصنف																
I	603,199	615,263	627,569	640,120	652,923	665,982	679,300	692,886	706,744	720,879	735,297	750,003	765,002	780,303	795,909	811,828
II	1 082,666	1 104,319	1 126,405	1 148,934	1 171,913	1 195,351	1 219,258	1 243,643	1 268,516	1 293,886	1 319,763	1 346,159	1 373,081	1 400,544	1 428,554	1 457,126
III	1 237,332	1 262,079	1 287,320	1 313,066	1 339,329	1 366,115	1 393,437	1 421,306	1 449,733	1 478,726	1 508,302	1 538,466	1 569,236	1 600,621	1 632,634	1 665,287

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

جدول الأجور عدد 13

العملة والأعوان الإداريين والقيمين (يقع العمل به بداية من غرة جانفي 2024)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصنف																
I	464,000	473,280	482,745	492,399	502,249	512,293	522,539	532,990	543,650	554,523	565,612	576,925	588,464	600,233	612,238	624,483
II	603,199	615,263	627,569	640,120	652,923	665,982	679,300	692,886	706,744	720,879	735,297	750,003	765,002	780,303	795,909	811,828
III	634,133	646,815	659,752	672,946	686,405	700,134	714,137	728,419	742,987	757,847	773,005	788,464	804,233	820,319	836,724	853,459
IV	672,799	686,255	699,980	713,979	728,260	742,825	757,682	772,835	788,292	804,057	820,139	836,542	853,272	870,338	887,744	905,500
V	773,333	788,799	804,575	820,667	837,080	853,821	870,898	888,316	906,083	924,204	942,688	961,542	980,773	1000,388	1020,395	1040,804
VI	1082,666	1104,319	1126,405	1148,934	1171,913	1195,351	1219,258	1243,643	1268,516	1293,886	1319,763	1346,159	1373,081	1400,544	1428,554	1457,126
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 14

الأعوان الفنيين (يقع العمل به بداية من غرة جانفي 2024)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصنف																
I	1 082,666	1 104,319	1 126,405	1 148,934	1 171,913	1 195,351	1 219,258	1 243,643	1 268,516	1 293,886	1 319,763	1 346,159	1 373,081	1 400,544	1 428,554	1 457,126
III+II	1 221,866	1 246,303	1 271,229	1 296,653	1 322,586	1 349,039	1 376,019	1 403,540	1 431,610	1 460,242	1 489,448	1 519,237	1 549,621	1 580,613	1 612,225	1 644,470

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 15

المكونين المهنيين (يقع العمل به بداية من غرة جانفي 2024)

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
مدة البقاء بالدرجة	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
الصف																
I	603,199	615,263	627,569	640,120	652,923	665,982	679,300	692,886	706,744	720,879	735,297	750,003	765,002	780,303	795,909	811,828
II	897,066	915,007	933,307	951,974	971,013	990,433	1 010,242	1 030,447	1 051,055	1 072,077	1 093,519	1 115,388	1 137,696	1 160,451	1 183,660	1 207,333
III	1 051,732	1 072,767	1 094,222	1 116,106	1 138,429	1 161,198	1 184,421	1 208,109	1 232,271	1 256,918	1 282,056	1 307,698	1 333,850	1 360,529	1 387,739	1 415,493
IV	1 206,399	1 230,527	1 255,137	1 280,240	1 305,845	1 331,962	1 358,602	1 385,773	1 413,488	1 441,758	1 470,594	1 500,005	1 530,006	1 560,605	1 591,817	1 623,654

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.