



مرحباً

كمال صفر

الاتفاقية المشتركة القطاعية للمطاحن

محنة (2022)

Sfarconsulting.tn

جميع الحقوق محفوظة (2021)

فهرس
الإتفاقية المشتركة القطاعية للمطاحن

الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	الفهرس	
6-5	التنقيحات	
7	قرار المصادقة	
8	مقدمة	
8	موضوع الإتفاقية وميدان تطبيقها	1
9-8	عقد الشغل لمدة معينة	2
10-9	المدة المراجعة والتراجع	3
10	تفسير النصوص	4
12-11-10	الحق النقابي وحرية الرأي	5
12	قبول النواب النقابيين	6
12	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	7
13-12	الانتداب	8
13	مقاييس الإنتاج	9
14-13	فترة التحربة والتربص	10
14	تشغيل النساء و الأطفال	11
14	حماية العملة أثناء ممارستهم للعمل	12
14	بطاقات دفع الأجور	13
15	التدرج والترقية	14
16-15	إستعمال العمال في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم	15
16	أجل الإعفاء	16
17-16	الرفت بسبب حذف الخطط أو التنقيص من عدد المستخدمين	17
17	غرامات الرفت	18
18-17	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	19
18	الإستقالة	20
18	شهادة الشغل	21
19-18	إبدال المقر أو النقلة	22
19	التغيب	23
19	مدة العمل	24
19	الراحة الليلية	25
20-19	تأجير العمل الليلي	26
20	الساعات الإضافية	27
20	الراحة الأسبوعية	28
20	أيام العطل	29
21-20	الرخص خالصة الأجر	30
21	الرخص الخالصة لأسباب عائلية	31
21	رخص الولادة	32
22-21	الرخص الإستثنائية	33
22	رخص المرض	34

22	الرخص من أجل القيام بالواجبات العسكرية	35
23 - 22	الرخص بدون تقاضي أجر	36
25 - 24 - 23	التأديب	37
25	مشمولات نظر مجلس التأديب	38
25	التدريب والتكوين والإتقان المهني	43
26	بدلة الشغل والوقاية	44
26	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	45
27 - 26	حفظ الصحة والسلامة المهنية	46
27	نظام الحيطرة الإجتماعية	47
27	نظام تكميلي عند وقوع حادث شغل	47 مكرر
28	نظام التقاعد	48
28	منحة الإنتاجية	49
28	منحة الإحالة على التقاعد والمساعدة عند الوفاة	50
29 - 28	امتيازات غير نقدية	51
29	منحة آخر السنة	52
29	منحة الإنتاج	53
29	منحة الحضور ومنحة السلة	54
30	منحة النقل	55
30	منحة الصندوق	56
30	منحة السكن	56 مكرر
31	الإمتيازات المكتسبة	57
31	إعادة ترتيب العملة	58
31	مقتضيات التطبيق	59
31	تاريخ بدء العمل بالعقد	60
من 32 إلى 37	تعريف الوظائف وتصنيفها (محين): - تصنيف المستخدمين المدفوعة أجورهم بحسب الساعة والمشتغلين في المطاحن - تصنيف المستخدمين المدفوعة أجورهم مشاهرة والمشتغلين في المطاحن - التعريف بوظائف مستخدمي المطاحن المدفوعة أجورهم بحسب الساعة - التعريف بوظائف مستخدمي المطاحن المدفوعة أجورهم مشاهرة - العملة اليدويون غير المختصين المشتغلين في المطاحن - عقد مشترك يتعلق بتدريب عملة المطاحن - تأجير المتدربين	
من 38 إلى 41	ملاحق الأجور (2024 - 2023 - 2022)	

نص
الاتفاقية المشتركة القطاعية للمطاحن
المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 20 نوفمبر 1975

الملاحق من 1983 الى 2009

الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1 (اصلاح خطا بالفصول 28-22)	قرار مؤرخ في 21 ديسمبر 1983	الفصول 1-2-5-8-9-10-14- 15-16-18-19-20-22-24- 26-28-29-30-31-34-43- 44-47-49-50-51-52-53- 54 - اضافة الفصول التالية: الفصل 47 مكرر (نظام تكميلي عند وقوع حادث شغل) والفصل 56 مكرر (منحة السكن) - تنقيح الفقرة أ من الفصل 3 (تأجير العملة اليدويين غير المتخصصين)	موضوع العقد - ميدان تطبيقه- الحق النقابي وحرية الرأي - الانتداب - مقاييس الانتاج - فترة التجربة - التدرج و الترقية - استخدام العملة في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم - أجل الاعفاء - غرامات الرفت -الانقطاع عن العمل لأسباب صحية - الاستقالة - ابدال المقراو النقلة - مدة العمل - تأجير العمل الليلي - الراحة الاسبوعية - ايام العطل - الرخص خالصة الاجر - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - رخص المرض - التدريب و التكوين و الاتقان المهني - بدلات الشغل و الوقاية - نظام الحيطلة الاجتماعية - منحة الانتاجية -المنحة الخاصة - امتيازات غير نقدية - منحة آخر السنة - منحة الانتاج - منحة الحضور و غرامة السلة
ملحق 2	قرار مؤرخ في 8 فيفري 1990	زيادات اجور	
ملحق 3	قرار مؤرخ في 13 أكتوبر 1990	الفصول 9-10-29-46-53- 55-56 مكرر	فترة التجربة - أيام العطل - حفظ الصحة والسلامة المهنية - منحة الانتاج - منحة النقل - نتحة السكن
ملحق 4	قرار مؤرخ في 5 أوت 1993	الفصول 3-4-5-6-7-10-12	المدة، المراجعة، التراجع - تفسير النصوص - الحق النقابي وحرية الرأي - قبول النواب النقابيين - نواب المستخدمين، لجنة المؤسسة - فترة التجربة - حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم
ملحق 5	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصول 1-2-7 - الغاء الفصول 39-40-41- 42	موضوع الاتفاقية وميدان تطبيقها - عقد الشغل لمدة معينة - تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة
ملحق 6	قرار مؤرخ في 14 جويلية 1999	الفصول 1-22-43 - تنقيح جدول التصنيف المهني والتكوين والاتقان المهني -	موضوع الاتفاقية وميدان تطبيقها - تغيير الاقامة او النقلة - التدريب والتكوين والاتقان المهني -

ملحق 7	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 50-49-14-5	الحق النقابي وحرية الرأي – التدرج والترقية – منحة الانتاجية-المنحة الخاصة
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصول 55-50-23-15	استخدام العملة في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم – التغيب – منحة الاحالة على التقاعد والمساعدة عند الوفاة – منحة النقل
ملحق 9	قرار مؤرخ في 12 ماي 2009	الفصول 50-17-14-13-5-2-52 مكرر	عقد الشغل لمدة معينة – الحق النقابي وحرية الرأي – بطاقة دفع الاجور -
الملاحق من 2011 الى 2022			
ملحق 10	قرار مؤرخ في 14 أكتوبر 2011	الفصول 56-53-50 مكرر	منحة الاحالة على التقاعد والمساعدة عند الوفاة (فقرة اخيرة) – منحة الانتاج – منحة السكن – جداول الاجور
ملحق 11	قرار مؤرخ في 19 فيفري 2013	الفصل 55	منحة النقل – جداول الاجور
ملحق 12	قرار مؤرخ في 3 فيفري 2015	الفصل 55	منحة النقل – جداول الاجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 21 جويلية 2016	الفصلان 55-54	منحة الحضور ومنحة السلة -منحة النقل – جداول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	الفصول 56 – 55-54 مكرر	منحة الحضور ومنحة السلة -منحة النقل – منحة السكن – جداول الاجور
ملحق 15	قرار مؤرخ في 24 جويلية 2019	الفصول 56 – 55-54 مكرر	منحة الحضور ومنحة السلة -منحة النقل – منحة السكن – جداول الاجور
ملحق 16	قرار مؤرخ في 23 جوان 2022	الفصول 56 – 55-54 مكرر	منحة الحضور ومنحة السلة -منحة النقل – منحة السكن – جداول الاجور

من وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 يتعلق بالمصادقة على الإتفاقية المشتركة القطاعية للمطاحن (*)

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل وعلى مجلة الشغل وخصه الفصل 37 وما بعده،
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الاطارية،
وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 31 جويلية 1975 كما وقع التنصيص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر ما يلي :

الفصل 1

إن الاتفاقية المشتركة القومية للطحن المضاف نصها لهذا القرار ، وقعت المصادقة عليها.

الفصل 2

أحكام هذه الإتفاقية المشتركة ا لقومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الاول في كامل تراب الجمهورية.

الفصل 3

لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في الغاء أو الحد مع المنافع المكتسبة من طرف الأجراء ، قبل دخولها حيز التطبيق.
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه، الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هاته الأخيرة أقل نفع من الأولى.

تونس في 20 نوفمبر 1975

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
الهادي نويرة

الإتفاقية المشتركة القطاعية للمطاحن

- الإتحاد العام التونسي للشغل،
- نقابة عملة المطاحن،

من جهة،

وبين:

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،
- نقابة أرباب المطاحن،

(*) تغيير التسمية بمقتضى الفصل الأول من الملحق التعديلي عدد 8 المصادق عليها بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ 17 جانفي 2006

مقدمة

اقتناعا من الهيئات المتقدم ذكرها بوجوب اقامة علاقات العمل بين المستأجرين والعملة على اسس سليمة ومجدية واهتماما منها بتوطيد دعائم الامن الاجتماعي واجتناب النزاعات الجماعية التي تنال من المصلحة الحقيقية لكل الاطراف المعنية.

تؤكد حرصها المشترك على العمل قصد تنمية الانتاج الاقتصادي وتوزيع الدخل القومي بصورة عادلة تضمن للعملة تحسين مستوى معيشتهم ومنحهم نصيبا عادلا من مداخيل المشاريع على نسبة توافر الانتاج وتساعد الإنتاجية.

وهي موقنة بالمنزلة البناءة للحوار الحر بين المستأجر والعملة في كنف رعاية مصلحة المجتمع بأسره قصد تذليل كل الصعوبات التي يمكن ان تعترض علاقاتهم المهنية وذلك بمشاركة كل الأطراف.

وبغية بلوغ هذه الاهداف قد ابرم الطرفان هذا العقد المشترك الذي يجري العمل به ابتداء من تاريخ مصادقة الاطراف المعنية عليه وهذا العقد لا يمكن إعادة النظر فيه بدون ان يتفق الطرفان على ذلك مسبقا. وفي صورة وقوع خلاف حول هذه النقطة فانه يقع اللجوء الى التحكيم وفق الشروط المقررة بالفصلين 3 -4 من هذا العقد.

الفصل 1 (جديد)

موضوع الاتفاقية وميدان تطبيقها

(بالملاحق التعديلي عدد 1 و6)

يضبط هذا العقد عبر كامل تراب الجمهورية العلاقات بين المستأجرين والصفة الذين يشتغلون بصفة قارة في معامل طحن الحبوب ومصانع (السميد والفريضة والغربلة).

إلا أن الأجراء، غير القارين يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء، القارون فيما يتعلق بالحق النقابي وحرية الراي والحماية أثناء القيام بعملهم وتسلم بطاقة خلاص الأجر، وشهادة الشغل مدة مباشرة العمل، والأجر على الشغل بالليل والساعات الزائدة، والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص الخاصة، كما يخضعون لنفس التراتيب التأديبية.

الفصل 2 (جديد)

عقد الشغل لمدة معينة

(نقح بالملاحق التعديلي عدد 5 و9)

- 1-يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو المدة غير معينة.
 - 2-يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة فيما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
 - 3-يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية
- القيام بالأشغال الاولى لتركيز المؤسسة او بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
- التعويض الوظيفي 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 تجرية. 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.

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 طبقاً لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

5- ويتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجوراً أساسية ومنحاً لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

الفصل 3 (جديد)

المدة -المراجعة -التراجع

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

أبرم هذا العقد لمدة غير معينة .

التراجع أو طلب المراجعة أي إعادة النظر في كامل هذا العقد أو في جزء منه، من طرف أحد المتعاقدين، لا يتيسر إلا بعد انقضاء مدة ثلاثة أعوام كاملة ابتداء من وضعه موضع إجراء العمل به. ثم بعد مدة هذه الثلاثة الأعوام فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في هذا العقد لا يمكن القيام بأحدهما إلا بعد انقضاء عامين مدنيين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في العقد أو المطالب بإجراء مراجعته كلا أو بعضاً أن يعلم الطرف المتعاقد معه الآخر بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالبلوغ.

ويجب ان توافي الرسالة الطرف المتعاقد الاخر قبل غرة اكتوبر بمعنى في ثلاثة أشهر قبل انتهاء السنة المدنية الجارية ويتعين افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

ويجب عل الطرف القائم بالتراجع في العقد او المطالب بمراجعته كلا او بعضا ان يشفع رسالة الاعلام بما وقفت لخليه نيته بلائحة النص المعوض للمواد المزمع مراجعتها. فان لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء اجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاهيمات، يمكن للطرفين ان يقررا بالاتفاق بينهما على ابقاء العقد جاري العمل لمدة اجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وان لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الاجلين السالفين يمكن للطرفين بعد الاتفاق بينهما اللجوء الى تحكيم الحكومة.

وما دام هذا التحكيم لم يصدر النطق به فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.

الفصل 4

تفسير النصوص

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

ان الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير او تأويل هذه الاتفاقية يجب رفعها للجنة ذات تركيب متساوي العناصر تعين خصيصا لهذا الغرض من طرف الاطراف الموقعة بالعقد المشترك.

وان لم يحصل الاتفاق بين اعضاء هذه اللجنة المتساوية الاطراف يمكن للطرفين بالاتفاق بينهما اللجوء الى تحكيم الحكومة.

وان ما تقرره اللجنة المتساوية الاطراف او ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية بالنسبة للتفسير المنشود يكون له نفس المفعول الذي يكون للعقد المشترك.

الفصل 5

الحق النقابي وحرية الراي

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7 و9)

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية . ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة . كما يجب أن لا ننتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من احد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين تنسحب 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 بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

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

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

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا، و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي 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 بإحدى 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. أما إذا انتخب أحد العمال بصفة كاتب عام نقابة المطاحن، فإنه يوضع - بطلب من المنظمة النقابية وباتفاق مسبق مع المؤجر - في وضعية إلحاق مع الاحتفاظ بالأجر. ويحتفظ العامل طيلة مدة الإلحاق بحقوقه في الترقية والاقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان

مباشراً، بما في ذلك المخولة في مادتي المرض والتقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

يقع ارجاع النائب النقابي عند انتهاء مدة الإلحاق إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا، و في صورة عدم شغوره، فإنه يعين في خطة أعلى من خطته الأصلية في نفس المؤسسة اذا لم تتجاوز مدة الإلحاق سنة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه، وتسند له -عند الاقتضاء رتبة اعلى من رتبته الأولى.

الفصل 6 (جديد)

قبول النواب النقابيين

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

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

ويمكن للمؤجر ان يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

الفصل 7

تمثيل العملة بالمؤسسات

اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

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

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

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

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

الفصل 8-(جديد)

الانتداب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يتم الانتداب وفق التشريع الجاري به العمل.

ويرتب الشغالون المنتدبون في أصناف مهنية وتصرف لهم اجورهم تبعا لذلك.

لا يمكن تشغيل اي متقاعد او مواصلة تشغيل اي شغال بلغ سن التقاعد.
الا أنه بالنسبة للإطارات العليا ولضرورة العمل بعد موافقة المصالح المختصة يمكن الاستمرار
في تشغيلهم بالمؤسسة بعد بلوغهم سن التقاعد .
ويقع اعلام المستخدمين بواسطة المعلقات بالأصناف المهنية التي تشتمل على خطط شاغرة
ولهم كامل الاولوية في تسديد الشغور عن طريق الترقية حسب الكفاءة المهنية.
كما يقع اعلام كل عامل وجوبا وكتابة عند انتدابه للعمل بالصنف المهني الذي ينتمي اليه
وبمقدار الاجر المقابل لذلك.
كما يقع اعلامه بمناسبة كل تغيير في الصنف. وتسلم عند الاقتضاء للمستخدمين بطاقات
مهنية من طرف لجان الترتيب المهني المنصوص عليها بالفصل 138 من مجلة الشغل.
ويقوم طبيب الشغل التابع للمؤسسة بالفحص الطبي المتعلق بالانتداب وفق الشروط التي
اقتضاها التشريع الخاص بالخدمات الطبية للشغل.

الفصل 9(جديد)

مقاييس الانتاج

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تحدث لجنة فنية متناصفة على مستوى كل مؤسسة تعهد لها مهمة ضبط المقاييس الدنيا
للإنتاج تركب هذه اللجنة من ممثلين عن العمال وعن ادارة المؤسسة على ان لا يتجاوز العدد
الأقصى للأعضاء ثلاثة عن كل طرف. وتتولى ضبط هذه المقاييس في اجل اقصاه موفى شهر
مارس 1991.

وان تعذر ذلك تحال المسالة الى لجنة قطاعية لحسم الخلاف وتركب هذه اللجنة من ثلاثة
ممثلين عن الغرفة النقابية لأرباب المطاحن وثلاثة ممثلين عن نقابة قطاع المطاحن.
وتعتمد اللجنتان المذكورتان كل المقاييس المعمول بها بالشركة التونسية للمنتوجات الغذائية
كقاعدة لضبط المقاييس الدنيا للإنتاج بالمؤسسات المعنية

الفصل 10 (جديد)

فترة التجربة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

حددت فترة التجربة كما يلي:

- اعوان التنفيذ 6 أشهر قابلة للتجديد لمدة اتمها ثلاثة أشهر
 - اعوان التسيير: 6 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة
 - الإطارات: 9 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة
- وخلال مدة التجربة يمكن للعامل ان يعطي اعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة او قبول الاعلام
بذلك بمجرد تبليغ الاعلام.
وعند انتهاء فترة التجربة الاولى لكل الأصناف يقع تأكيد كل انتداب للعمل بمكتوب يوضح

الوظيف الذي سيقوم به المنتدب وكذلك الأجرة المقابلة له وان لم تسفر فترة التجربة الأولى عن نتيجة مرضية فإنه بالإمكان اخضاع المرشح الى فترة تجربة ثانية وأخيرة وفق ما حدد أعلاه. وإذا واصل الاجير عمله بعد فترتي التجربة المشار اليها أعلاه فإنه يرسم بمصبة آلية من طرف المؤسسة.

وبصورة انتقالية فإنه بالنسبة للعملة الوقتين الذين فضوا بصفة مسترسلة سنة كاملة من العمل قبل دخول هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ وكذلك بالنسبة للمتعاقدین (عملة واطارت) الذين استكملوا فترتين من العمل بمقتضى عقد يقع ترسيمهم آليا من تاريخ بداية سريان هذا الملحق التعديلي.

الفصل 11

عمل النساء والأطفال

هذا العقد ينطبق على العملة بدون ميز بين جنس آخر. فالفتيات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يكون بإمكانهن مثل الشبان والرجال تقلد جميع الخطط بدون أدنى ميز فيما يخص تصنيفات الاعوان او تأجيراتهم. وفيما يخص شروط انتداب العملة الشبان وكذلك فيما يخص العمل الليلي بالنسبة للنساء والاطفال فان على الاطراف المتعاقدة أن ترجع الى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 12 (جديد)

حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

للعامل الحق وفق القواعد. الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو اقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أن يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها. في حالة ثبوت اعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الاولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والالتزام بتقديم المساعدة الادبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر. هل ان تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر، في حالة الانقطاع عن العمل على سبيل التسبقة.

الفصل 13 (جديد)

بطاقة دفع الأجور

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 9)

عند دفع الأجور يسلم لكل عامل وجوبا بطاقة خلاص وفقا لمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها، مختومة بختم المؤسسة.

إذا صادف يوم دفع الاجور يوم عطلة فإن خلاص الاجر وتسليم بطاقة الدفع يقعان في اليوم السابق.

الفصل 14 (جديد)

التدرج والترقية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1 و 7 و 9)

أ) **التدرج:** يتمثل التدرج في التحول من درجة الى درجة أعلى مباشرة بصورة متواصلة وباعتبار اقدمية العون في الدرجة.

يتمتع كل عامل بلغ اخر درجة في صنفه (الدرجة 13) بترقية آلية إلى الصنف الأعلى مباشرة علاوة على انتفاعه بترسيمه في الدرجة التي يكون فيها الأجر أعلى مباشرة من أجره السابق فإنه ينتفع بدرجتين إضافيتين.

وبالنسبة لهذه الترقيات فإنه في صورة عدم وجود شغور، فإن العامل المرتقي يحافظ على نفس المهام الموكولة له بصنفه الأصلي.

أما بالنسبة للعامل المرتب بالصنف الخامس (العمال الخالصون بالصناعة) والعامل المرتب بالصنف 11 (العمال الخالصون بالشهر) وحين بلوغهما الدرجة الأخيرة من صنفيهما (الدرجة 13) فإنهما يتمتعان كل سنتين بالفارق ما بين القيمة المالية للدرجة الأخيرة والدرجة التي تسبقها مباشرة (الدرجة 12) وذلك إلى نهاية حياتهما المهنية.

ب) **الترقية:** تتمثل الترقية في التحول من صنف الى صنف آخر أعلى منه اعتمادا على القيمة المهنية للعامل على نحو ما يستنتج خاصة من العناصر الآتية:

1) مدة الممارسة في المهنة

ب) التكوين والمؤهلات المهنية

ج) مدة الخدمة والاعداد المهنية

د) التكاليف العائلية.

يتولى المستأجر ضبط جدول الانتقال من رتبة الى أخرى في موفى شهر نوفمبر ويعرض على اللجنة المتناصفة لإبداء رأيها في شأنه.

وفي صورة الشغور أو في صورة إحداث خطة جديدة يتعين على المستأجرين قبل اللجوء الى انتداب عملة من الخارج ان يختاروا من بين مستخدمي الاصناف السفلى من تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تقتضيها الخطة المذكورة سواء كان الامر يتعلق بإطارات أو أعوان تسيير أو مستخدمي تنفيذ.

الفصل 15 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

استخدام العملة في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم

يجوز أن يطلب من أي عامل القيام بوظائف تابعة لصنفه دون صنفه مباشرة لضرورة العمل، على أن لا تتجاوز المدة عشرة أيام (10) مرة في السنة. ويحتفظ العامل -في هذه الصورة - بالأجر والامتيازات التابعة لصنفه الأصلي.

وإذا رأى العامل المعني بالأمر ان هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن الداعي له ضرورة العمل، فإن له ان يعرض الأمر على لجنة متركبة من ممثلين عن نقابة أرباب المطاحن وممثلين عن نقابة عمال المطاحن في ظرف ثلاثة أيام، ويكون لها الأهلية للبت في هذه المسألة. ويمكن لضرورة العمل أن يطلب من أي عامل الاضطلاع بوظائف تابعة لصنف اعلى من صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة، يتقاضى الأجر الراجع للصنف الجديد ابتداء من تكليفه بها. غير ان هذا التكليف لا ينبغي ان يتجاوز مدة ثلاثة أشهر (3) في السنة، وبانقضائها يتم ترسيم العامل في الصنف الجديد أو إرجاعه الى صنفه الأصلي، ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء في هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 16

أجل الإعفاء

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

ضبط أجل الإعفاء أو التنبيه المسبق بإنهاء العمل بشهر بالنسبة لكافة العملة. وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل واجب الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لفترة أجل الإعلام بإنهاء العمل الذي لا يزال جاريا . وأثناء مدة أجل الإعفاء وإلى أن يقع الظفر بشغل جديد يرخص للعمال خلال مدة التغيب المسبق أن يتغيبوا كل يوم عمل مدة أربع (4) ساعات ليتيسر لهم البحث عن شغل. وهذه الغيابات التي لا يترتب عنها حط في الأجر تعين باتفاق الطرفين، وعند عدم إمكان ذلك فيوم حسب مشيئة المستأجر ويوم حسب مشيئة العامل. وهذه الساعات يمكن أن تجمع كلا أو بعضها باتفاق مع المستأجر.

الفصل 17 (جديد)

الرفق بسبب حذف

الخطط أو التنقيص من عدد المستخدمين

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 9)

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو فنية أو إلى حذف مركز عمل، يمكن باتفاق الطرفين إحداث لجنة فنية صلب المؤسسة متركبة من ممثلين اثنين عن المؤجر وممثلين اثنين عن النقابة الأساسية إن وجدت أو نائبين عن العملة. وتتقدم هذه اللجنة ببرنامج إنقاذ يراعي مصالح جميع الأطراف داخل المؤسسة ويعرض على تفقدية الشغل المختصة ترايبا لإبداء رأيها فيه. وفي صورة الموافقة على هذا البرنامج يصبح ساري المفعول.

أما في صورة عدم الاتفاق على تكوين هذه اللجنة داخل المؤسسة أو عدم حصول اتفاق صلبها فيقع اللجوء إلى التشريع الجاري به العمل في هذه المسائل.

وهذا التنقيص يقع عند الاقتضاء صنفا صنفا مع مراعاة عناصر التقدير الآتي بيانها:

أ) القيمة المهنية

ب) التكاليف العائلية

ج) الاقدمية

بحيث ان الاجراء ينبغي ان يطبق بادئ بدء على العزب ثم على المتزوجين الذين لا ولد لهم ثم من بعدهم على المتزوجين الذين لهم أولاد في الكفالة مع اعتبار عددهم. وكل من له ولد في الكفالة يحسب كأنما له اقدمية سنة.

الفصل 18

غرامات الرفت

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يمنح كل عامل شمله الرفت غرامة عند مبارحته العمل ما عدا إذا ثبت ارتكابه هفوة فادحة. وهذه الغرامة يطلق عليها غرامة الرفت تراعى في ذلك تقديرها الأقدمية التي قضاهها المعني بالأمر في المؤسسة.

وتحتسب هذه الغرامة كما يلي:

أجر 32 يوم عمل من كل سنة من الخدمات الفعلية لجميع العملة والموظفين مع عدم تجاوز مدة اقصاها 20 شهرا على ان غرامة الرفت لا علاقة لها بالغرامة المترتبة على عدم الامتثال للتنبيه المسبق ولا علاقة لها ايضا بغرم الضرر المترتب على الرفت التعسفي وتحسب ايام الحضور بالمؤسسة ابتداء من اليوم الاول للدخول في الخدمة. ان التوقيفات التي لا يترتب عليها انفصام عقد الشغل لا تطرح من الحساب. وينبغي حساب غرامة الرفت على التأجير الكامل الذي تمتع به العامل المرفوت خلال العام الذي تقدم التنبيه المسبق بالرفت. ولا يجوز ان يكون مبلغ الغرامة دون معدل التأجيرات الشهرية المنطبقة على الاثني عشر شهرا السابقة للتنبيه بالرفت.

الفصل 19(جديد)

الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

إذا تبين ان أحد العمال لم تبق له عند انقضاء آماذ رخص المرض العادي او المرض الطويل المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة الخطة التي يشغلها فان عليه ان يخضع لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللعامل ان يقدح في رأي الطبيب وفي هذه الصورة يجرى فحص ثان على يد طبيبين أحدها يختاره العامل والآخر يختاره المستأجر، وفي صورة حصول خلاف بينهما فيعهد الى طبيب

ثالث يعينه الاولان ليكون حكما في القضية.
وينجر عن الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات التي اقتضتها الاحكام القانونية والتعاقدية وعلاوة على ذلك يتم تمكين العامل من منحة تساوي أجرة شهر.
ولا يدخل الانقطاع عن العمل حيز التطبيق الا إذا لم تكن ثمة أية خطة شاغرة في الامكان ان يعهد بها الى العامل المعني الأمر رغم نقصه البدني مع مراعاة مؤهلاته.

الفصل 20(جديد)

الاستقالة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

لا يمكن ان تعتبر الاستقالة ماضية الا إذا كانت صادرة عن مطلب كتابي من العامل يعبر فيه عن ارادته الصميمة مغادرة المؤسسة بصورة غير مشروطة ولا لبس فيها. ولا تعتبر الاستقالة نافذة المفعول الا بعد مضي 24 ساعة من التاريخ المذكور بالاستقالة ويتعين على العملة في صورة الاستقالة ان يحترموا أجل التنبيه المسبق المشار اليه بالفصل عدد 16 من هذا العقد أو بالاتفاقات الخاصة ولا تدخل في الاعتبار الحقوق في الرخصة الخالصة الاجر.
وفي الامكان ان يعاد عند الاقتضاء استخدام العامل المستقيل من طرف المستأجر وفي هذه الصورة يتعين على العامل أن يستجيب الى كافة الشروط المتعلقة بالخطة المراد الاضطلاع بها بدون اعتبار وضعه القديم في المؤسسة.

الفصل 21

شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مبارحته المشروع شهادة عمل لا تحتوي سوى على البيانات التالية :
- اسم وعنوان المستأجر
- تاريخ دخول العامل وخروجه
- نوع الخطة او الخطط المتعاقبة التي شغلها وكذلك الاماد التي شغلت خلالها هذه الخطط
وبطلب من العامل يمكن ان توضع هذه الشهادة تحت طلبه منذ بداية أمد التنبيه المسبق.

الفصل 22 (جديد)

إبدال المقر أو النقلة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

لا يمكن ان يتم تغيير اقامة الاجير او نقلته الا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.
وفي هذه الصورة، تقع مراعاة اقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وتمثيلية للعمال داخل المؤسسة.

في سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة او تغيير الإقامة.

"وكذلك في صورة تحويل مكان المعمل خارج الولاية يتعين على صاحب المؤسسة إيجاد المساكن العمالية صحبة المعمل حسب ما يراه من وسائل التدخل مع المصالح الحكومية المختصة". (اصلاح خطأ: صدر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 37 الصفحة 1485 بتاريخ 8-12 جوان 1984)

الفصل 23(جديد) التغيب

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

لا يسمح بأي تغيب دون رخصة سابقة من المؤجر.
التغيب نتيجة حالة طارئة ثابتة الوجود -مثل الوفاة او الحادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد -يجب اعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن، وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة .
وفي مدة التغيب في مثل الحالات المذكورة يجب ان تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها.
وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعامل التغيب الا بعد الحصول مسبقا على الرخصة من المؤجر.

الفصل 24(جديد) مدة العمل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

حددت مدة العمل بـ 40 ساعد في الاسبوع بحساب 8 ساعات في اليوم لمدة 5 ايام متتالية.
وأثناء شهر رمضان يكون العمل في حصة واحدة بالنسبة للأشغال التي لا تكون عادة متواصلة، اما في فصل الصيف (جويلية واوت) بالنسبة للأشغال التي لا تكون عادة متواصلة، فللعمال الحق في الحصة الوحيدة بالتناوب ضمن قسمين متساويين ويطالب الفريق الأول بعمل 7 ساعات متتالية معتبرة 8 ساعات عمل فعلي، تبتدئ من الساعة السادسة او السابعة وتنتهي في الساعة الواحدة أو الثانية.
أما بالنسبة للفريق الثاني فيكون العمل بين الساعة بني السابعة او الثامنة مع راحة تتراوح بين ساعة او ساعتين حسب ما يجي به العمل في كل مطحنة.

الفصل 25

الراحة الليلية

إن الراحة الليلية للأطفال والنساء ينطبق عليها التشريع الجاري به العمل .

الفصل 26

تأجير العمل الليلي

تترتب على الساعات العادية المقضية في العمل بين الساعة 22 والساعة السادسة صباحا زيادة قدرها 25%.

ولا يتطبق ذلك على الحراس والحراس الليليين والاعوان المفروض فيهم ان يكونوا مستيقظين في الليل.

الفصل 27

الساعات الاضافية

ان الساعات الاضافية المقضية علاوة عن المدة العادية للخدمة الاسبوعية تترتب عليها زيادة طبق مقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل

الفصل 28 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

الراحة الاسبوعية

يمنح كافة العملة أو المستخدمين راحة أسبوعية قدرها 48 ساعة متتالية حسب النظام الموجود حاليا في المطاحن والإتفاق الذي قد يحصل بين العملة وصاحب المؤسسة باستثناء عون قضاء المآرب وحفظ الخزينة والمحتسب والمحتسب برتبة رئيس والمكلف بمصلحة العملة ورئيس القسم التجاري، حيث يتمتعون بتلك الراحة حسب التشريع الجاري به العمل. وأثناء هذه الراحة يحتفظ العامل عند الإقتضاء بجميع الإمتيازات الغير النقدية الراجعة له لكن دون أن يطالب بتعويض عنها.

(اصلاح خطأ: صدر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 37 الصفحة 1485 بتاريخ 8-12 جوان 1984)

الفصل 29 (جديد)

أيام العطل

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

إن أيام العطل المعتبرة بصفة أيام بطالة خالصة الاجر هي: غرة جانفي، 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، اليومان الاول والثاني من عيد الفطر، واليومان الاول والثاني من عيد الأضحى، المولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية.

والعملة الذين يعتذر عليهم من اجل ضرورة الخدمة الانتفاع بهذه العطل يكون لهم الحق في زيادة في الاجر قدرها 100%.

الفصل 30(جديد) الرخص خالصة الاجر

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

لكل أجير في حالة مباشرة، الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر وتعين الرخص الخالصة ب 21 يوما من ايام العمل بالنسبة لعموم المستخدمين ويضاف الى الرخصة بوم من ايام العمل عن

كل قسط قدره 5 اعوام قضيت في الخدمة دون ان تصل هذه الزيادة الى 27 يوما من ايام العمل.

تعين مدة الرخصة السنوية عن طريق النظام الداخلي للمؤسسة لكن في صورة حدوث قوة القاهرة يمكن للعامل بطلب منه أن يحصل الكل أو البعض من رخصته في اي وقت غير الاوقات التي ضبطها النظام.

يُضبط تاريخ التمتع بالرخصة باتفاق بين المستأجر ومن يهمهم الامر مع مراعات مصلحة الخدمة والوضع العائلي للمنتفع بها واقدميته.

وينبغي ان يعلق جدول الشروط في قضاء الرخص قبل دخوله حيز التطبيق بخمسة عشر يوما. كل عامل يبدأ رخصته بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق ان يسبق له أجره عن مدة رخصته . وأثناء الرخصة السنوية الخالصة الاجر يتقاضى العامل كامل المرتب والمنح الراجعة له عادة أثناء مدة العمل.

الفصل 31 (جديد)

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يتمتع العملة برخص مع الاستبقاء الكامل لكل عناصر الاجر وذلك بمناسبة أحداث قد تطرأ على عائلتهم وقد ضبطت مدة هذه الرخص على النحو التالي:

- ولادة مولود: بوما عمل (2)
 - وفاة أحد الزوجين أو طفل مكفول: ثلاثة ايام عمل (3) مع التمتع ب 50 كلغ من السميد
 - وفاة والد أو أم أو ولد غير مكفول: ثلاثة ايام عمل (3) مع التمتع ب 50 كلغ من السميد
 - وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيذة: يوما عمل (2) مع اضافة الجد أو الجدة
 - زواج العامل: ثلاثة ايام
 - زواج أحد الأبناء: يوم عمل (1)
 - ختان ابن العامل: يوم عمل (1)
- ويتمتع العامل الذي يؤدي فريضة الحج بأجرة خمسة أيام عمل فعلي.

الفصل 32

رخص الولادة

تضبط رخص الولادة وفق ما يقتضيه التشريع الجاري به العمل.

الفصل 33

الرخص الاستثنائية

إن التغيبات المترتبة عن القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة ما عدا في صورة قوة القاهرة يتعين اثباتها كما يجب.

والتغيبات بمناسبة حضور المؤتمرات المهنية النقابية او الفيدرالية او الجامعة لعدة اتحادات بناء على دعوات توجه الى العملة الممثلين بتفويض قانوني للنقابات أو الى الاعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية يقع خلاصها وفقا للتشريع الجاري به العمل. اما مدة هذه الرخصة فهي تساوي كامل الايام المبينة بالاستدعاءات وتضاهي مدة انعقاد المؤتمر يضاف اليها عند الاقتضاء آجال الطريق اللازمة.

الفصل 34 - (جديد)

رخص المرض

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

ان العامل الذي يصاب بعجز عن العمل بسبب المرض يتمتع برخصة مرض بشرط ادلائه خلال الثماني والاربعين ساعة بشهادة طبية ما لم يتعذر عليه ذلك لأسباب قاهرة. ويحرم من الانتفاع بمقتضيات الفقرة السابقة من هذا الفصل كل عامل: أ) يتخلى عن عمله لأسباب ناشئة سواء عن ادمانه على شرب الخمر أو عن سوء سيرته او عن جروح اصيب بها خارج العمل إذا ثبت خطؤه. ب) لم يمثل للتعليمات الطبية او غادر منزله بدون إذن الطبيب . ج) يتعاطى حال مرضه عملا خارجيا مقابل أجر أو بدونه. د) يمدد فترة انقطاعه عن العمل بما يتجاوزا أجل الذي قرره الأطباء وفي هذه الصورة يعتبر متغيبا على غير الوجه القانوني ومعرضا بهذا العنوان لعقوبات تأديبية. ويحتفظ المستأجر لنفسه بحق إجراء أية رقابة طبية يراها مفيدة وذلك بمقر الاجير. ان العملة المحرزين على رخصة مرض ينتفعون عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات المنصوص عليها بنظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وقد اشير الى هذا النظام التكميلي بالفصل 47 من هذا العقد المشترك.

الفصل 35

الرخص من اجل القيام بالواجبات العسكرية

ان العملة الذين يؤدون واجب خدمتهم العسكرية القانونية يعتبرون بأنهم " تحت السلاح " ولا يتقاضون اجورهم بيد انهم يحتفظون بحقوقهم في الاقدمية وفي الترقية. ويردون بكامل الحق الى صنفهم عند سراحهم من الجندية بشرط حضورهم خلال الشهر الذي يلي سراحهم أو في صورة إصابتهم بمرض بشرط أن يوجهوا شهادة طبية. ولهم الاولوية في تعيينهم بالخطط التي كانوا يشغلونها قبل ذهابهم للجندية.

الفصل 36

الرخص بدون تقاضي أجر

يمكن منح رخصة بدون أجر من طرف المستأجر لكل من يتقدم بطلبها من العمال وذلك في حدود ضرورات الخدمة.

وهذه الرخصة التي يترتب عليها قطع الحق في الترقية وإيقاف ما يدفعه المستأجر لمنظمات التأمين الاجتماعية لا يمكن ان تتجاوز مدتها 90 يوما في السنة الا إذا كانت هناك اتفاقات خاصة اوسع مما تقدم.

الفصل 37

الانضباط

تقدر جسامة الهفوة بالنظر الى الظروف التي ارتكبت فيها والى نوعية الوظائف التي يمارسها العامل المرتكب لها وبالنظر ايضا الى خطورة نتائجها. والعقوبات التأديبية المنطبقة على العمل بحسب خطورة الهفوات المرتكبة هي:

العقوبات من الدرجة الأولى

- (1) انذار شفهي
- (2) انذار كتابي مع ترسيم في الملف
- (3) توبيخ مع ترسيم في الملف
- (4) توقيف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام ينقطع خلالها كل تأجير

العقوبات من الدرجة الثانية

- (1) توقيف عن العمل لحد ثلاثين يوما ينقطع خلالها كل تأجير
- (2) الانزال في الدرجة
- (3) الحط في السلم
- (4) الطرد

العقوبات من الدرجة الاولى يصدرها المستأجر مباشرة بعد ابداء ملاحظاته اما فيما يخص العقوبات من الدرجة الثانية فان العامل يدعى للمثول وجوبا أمام اللجنة المتناصفة التي تنتصب في صورة مجلس تأديب وتعطي رأيها للمستأجر في شأن العقاب الواجب اتخاذه.

وهذا الاخير يبلغ للعامل قراره كتابة.

ويمكن ان يصدر الطرد من طرف مجلس التأديب في كل الصور التي تشهد ارتكاب هفوة فادحة وعلى الأخص:

أ) على العامل الذي يكون قد امتنع من القيام بعمل أمر به وفقا للتعليمات الترتيبية الخاصة بالسلامة وبالشروط المنصوص عليها في هذا العقد.

ب) ضد العامل الذي يصدر منه أثناء أو بمناسبة قيامه بعمله تهديد أو اعتداء بالضرب ثابتان عليه كما يجب ضد أي شخص سواء أكان تابعا للمؤسسة أم لا.

ت) ضد اي عامل عثر عليه في حالة سكر واضح أثناء العمل.

(ث) ضد اي عامل يتعاطى بدون رخصة خاصة خارج المؤسسة التي هو تابع لها اعمالا مأجورة أو يستعمل بدون مقابل أو بمقابل بضائع او معدات أناطها بعهدته المستأجر.

(ج) ضد اي عامل يهمل اتخاذ الاجراءات المقررة لاجتناب الحوادث التي قد تصيب الغير أو المستخدمين أو هو نفسه أو تتضرر منها المعدات.

(ح) ضد أي عامل يغادر مركز عمله بصورة علنية بدون الحصول عل رخصة مسبقة من المستأجر او ممثليه.

ويقرر الطرد دون استشارة مجلس التأديب إذا كان قد صدر ضد العامل حكم نهائي بعقاب فعلي وخاصة من أجل جريمة التلبس بوظيفة او الاعتداء على الاخلاق الحميدة أو شهادة الزور أو السرقة أو خيانة مؤتمن او اختلاس أو وشاية أو قذف أو اعتداء على امن الدولة سواء كانت الهفوة قد ارتكبت بمناسبة ممارسة وظائفه أو خارجها.

ويقرر الرفت راسا ضد أي عامل يعثر عليه متلبسا بالسرقة أو الاختلاس أو خيانة المؤتمن أثناء عمله أو بمناسبة قيامه بعمله.

وفي صورة ارتكاب هفوة فادحة يجوز للمستأجر أن يقرر تحت مسؤوليته الخاصة اعفاء العامل من القيام بعمله مع حرمانه من تقاضي أجوره كلا او بعضا لمدة لا تتجاوز شهرا الى أن يعرض مجلس التأديب العقاب الذي يراه في شأنه. وعلى هذا الاخير أن يبدي رأيه في أجل أقصاه شهر ابتداء من يوم الانقطاع عن العمل.

وإذا لم يشتمل العقاب النهائي سواء من حيث الاصل أو التوابع على حرمان من الاجر او إذا اشتمل على حرمان من الاجر عن مدة أقل من التي طبق عليها الحرمان فإن العامل تعاد إليه كل حقوقه.

وكلما دعي عامل للمثول امام المجلس ينبغي ان يقع اعلامه بذلك بواسطة مكتوب مضمون الوصول مع اعلام بالتبليغ يصله قبل الموعد المعين بثمانية أيام. وإذا طلب من المستأجر تمكينه من ملفه قصد الاطلاع عليه وكذلك عل التقرير المحرر ضده فانه يجاب الى ذلك على الفور.

وله أن يدافع عن نفسه بواسطة تقرير يحرره ويستعين عند مثوله امام مجلس التأديب بعامل يختاره أو بممثل عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها أو بمحام. وفي هذا الاحتمال الاخير فان الملف يحال أيضا الى المدافع.

وبالنسبة لكل قضية يعين رئيس مجلس التأديب مقررا من أعضاء هذا المجلس. وهو يقدم تقريرا كتابيا ويحرر محضر جلسة كتابة ايضا تسجل فيه المداولات التي دارت والقرارات التي اتخذت وهذا المحضر يمضيه اعضاء مجلس التأديب.

ويترتب على عقاب الطرد رفت العامل بدون تنبيه مسبق وبدون دفع غرامة وتنقطع من جرائه ما يدفع لمنظمات التأمينات الاجتماعية من طرف المؤسسة لفائدة المعني بالأمر.

والعامل الذي يتسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكنه بعد مضي عام إذا كان الامر يتعلق بعقاب من الدرجة الاولى ان يقدم مطلبا الى المستأجر يلتمس فيه محو كل أثر في ملفه للعقاب

الصادر. ويمكن ان تحاط لجنة التأديب علما بذلك.
وينبغي ان يمحى نهائيا كل أثر للعقاب التأديبي من ملف العون بعد مضي عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وخمسة اعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط الا يكون من يهمله الامر قد ارتكب خلال تلك الفترة ما يستوجب صدور عقاب تأديبي آخر ضده.

الفصل 38

مشمولات نظر مجلس التأديب

تقترح اللجنة المتناصفة التي تنتصب في صورة مجلس تأديب عقوبات تنطبق على عموم المستخدمين وفق الشروط المشار اليها بالفصل 37 من هذا العقد ولا يحول تدخل مجلس التأديب دون ما للأطراف التي يهملها الامر من الحق في رفع النزاع امام المحاكم ذات النظر.

(الغيت الفصول 39-40-41-42 بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 5، كما عوض الفصل 3 من نفس الملحق عبارتا "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الاستشارية المتناصفة" وتعوض عبارة "لجنة الصحة والسلامة" بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الاتفاقية التي وردت بها هذه العبارات)

الفصل 43

التدريب والتكوين والالتقان المهني

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1 و6)

في إطار المساهمة في تحقيق تأهيل المؤسسة وتحسين المعارف المهنية للعمال، يتعهد المؤجرون بأن يساعدوا إلى أقصى حد ممكن على التدريب والتكوين والالتقان المهني تماشيا مع التحولات الاقتصادية والتكنولوجية التي تطرأ داخل المؤسسة. ويتم التدريب والتكوين والالتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل.

ويتعهد المؤجرون عند الاقتضاء بتنظيم دروس مهنية للتدريب. ويبدلون كل ما في وسعهم لتمكين عملتهم من التكوين واستكمال مهاراتهم المهنية بجميع الوسائل التي يرونها أجدى من غيرها .

وتتم في هذا المجال استشارة الرئيس المباشر والنواب النقابيين واللجنة الاستشارية للمؤسسة. كما تراعى درجة الالتقان المهني لدى العامل عند اتخاذ قرار الترقية. وذلك تماشيا مع ما نصت عليه مقتضيات الفصل 14 من هذه الاتفاقية.

الفصل 44

بدلة الشغل والوقاية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يضاف الى بدلات الشغل التي كانت تقدم للعملة قبل دخول هذا الملحق التعديلي حيز التطبيق قميص واحد.

يمنح المستأجر لعملمته بدلات واحذية الشغل التي يقع اختيارها باتفاق بين نقابة أرباب المطاحن ونقابة عملة المطاحن. ويتحمل مصاريف شرائها.

يلتزم العامل بارتداء بدلة الشغل اثناء العمل.

يوفر المستأجر لعملمته بدلات الوقاية مجانا.

ولهذا الغرض توضع غرفة على ذمة العملة ليحفظوا فيها ملابس الشغل والوقاية عتد انتهاء العمل.

الفصل 45

الحفاظ على الأشياء الضرورية للقيام بالعمل بما في ذلك المواد الأولية

العامل ملزم بالحفاظ على الاشياء التي سلمت له للقيام بالعمل المنوط بعهدته. وعليه ان يرجعها بعد انتهاء عمله. وهو مسؤول عن الضياع او الفساد إذا كانا ناشئين عن هفوة ارتكبتها بيد ان الاشياء التي يتسلمها دون ان تكون ضرورية لممارسة عمله فانه لا يكون مسؤولا عنها الا بوصفه مجرد مؤتمن.

ولا يسأل عن الفساد والضياع الناشئين عن حدث مفاجئ او عن قوة قاهرة ما عدا في الصورة التي يكون فيها ملزما بإرجاع الاشياء التي أوتمن عليها.

وضياع الشيء إذا كان نتيجة عيوب أصلية او نتيجة الرقة المفرطة للمادة يعتبر بمثابة الحدث المفاجئ دون أن يحمل وزره على العامل.

والعامل مسؤول عن سرقة او تلف الاشياء التي عليه ان يردها الى مستأجره اللهم الا إذا أقام الدليل على انه لم يصدر عنه أي إهمال.

الفصل 46 (جديد)

حفظ الصحة والسلامة المهنية

(أضيفت فقرة جديدة بالملحق التعديلي عدد 3)

يجب على المستأجر ان يجعل محلات العمل في حالة صحية تستجيب لكل شروط حفظ الصحة والسلامة.

وعليه ان يضع فيها على الاخص حنفيات وأدواشا للاغتسال ومراحيض وغرفا لحفظ ثياب المستخدمين. وينبغي ان يقع اعداد محل يسمح للمستخدمين بأن يقضوا فيه الفترة الفاصلة

بين حصتي العمل في صورة ما إذا كان من المعتذر عليهم الرجوع لمنازلهم أثناء تلك الفترة. لكن فيما يخص المؤسسات القائمة الذات في تاريخ دخول هذا العقد حيز التطبيق لابد من مراعاة إمكانات توسيع المحلات المتحدث عنها أو تهيئتها. تضبط التدابير المتعلقة بأمن العامل ووقايته من الاخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته من جراء مهنته بعد استشارة اللجنة الإستشارية وتدخل حيز التنفيذ عند الاقتضاء بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل. يتحمل المستأجر مسؤولية عدم الامتثال لمقتضيات الفقرات السابقة. ويجب اعداد رف خاص بالمواد الصيدلية يكون تحت طلب المستخدمين لمواجهة المعالجات الاستعجالية الطفيفة ويضبط طبيب المؤسسة قائمة الادوية التي ينبغي أن توضع في ذلك الرف. وعلى المؤسسات المشار اليها بالفصول 153 وما بعده من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل فيما يخص طب الشغل. اما المؤسسات الاخرى التي ينطبق عليها هذا العقد فإن لها ان تؤلف بيتها جمعية للتطبيب المشترك بين عدة مشاريع فتحدث مركزا طبيا في المستوى الجهوي أو المحلي يسمح بفحص العملة عند انتدابهم وإجراء الفحص السنوي عليهم. وبالنسبة لكل ما لم يوضح في هذا الفصل فان المتعاقدين يرجعان الى التشريع الجاري به العمل. يتم عقد اجتماع مرة كل شهر بين ممثلي الغرفة النقابية لأرباب المطاحن لمتابعة تطبيق احكام التشريع الجاري به العمل في مجال الصحة والسلامة المهنية.

الفصل 47 (جديد) نظام الحيلة الاجتماعية (نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

وقع اقرار مبدا احداث التأمين الجماعي على ان تكون نسبة المشاركة فيه من الطرفين كالآتي:
- الثلثان على كاهل المؤجر
- الثلث الآخر على كاهل العامل.

الفصل 47 مكرر: نظام تكميلي عند وقوع حادث شغل (أضيف بمقتضى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 1)

إذا وقع حادث شغل للعامل فلهذا العامل ان يتسلم من صاحب المؤسسة الاجر الكامل ابتداء من الثلاثة الايام الاولى من حصول الحادث. كما يتسلم بداية من اليوم الرابع الى اليوم الخامس والاربعين من وقوع الحادث 50 % من الاجر وهو الفارق بين المنحة التي تسندها شركة التأمين للعامل والاجر الذي يتقاضاه هذا الاخير قبل وقوع الحادث. (*)

ملاحظة: التعويض عن حوادث الشغل والامراض المهنية أسند للصندوق الوطني للتأمين عن المرض بمقتضى القانون عدد 28 لسنة 2004 المؤرخ في 21 فيفري 2004

الفصل 48

نظام التقاعد

سوف يجرى النظر في احداث نظام للتقاعد في صورة ما إذا لم يكن موجودا ويكون انجازه مباشرة من طرف المستخدمين والعملة الذين يهمهم الامر.

الفصل 49 - (جديد): منحة الإنتاجية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7)

ان العملة وكذلك ممثلي المنظمات النقابية ملزمون بأن يمدوا يد المساعدة لتحسين انتاجية المشروع. وقصد تنشيط العملة على المساهمة في تحسين انتاجية المشروع يكون في الامكان تخويلهم منحة بعنوان الانتاجية على اساس مقاييس الانتاج التي تضبط بالنسبة لكل شعبة من شعب النشاط .

ويتم اسنادها لجميع العمال والأعوان كل ستة أشهر وقدرها عشرة دنانير، حيث يكون مقدارها السنوي عشرين دينارا.

الفصل 50 (جديد)

منحة الإحالة على التقاعد والمساعدة عند الوفاة (ملحق 7: تسمية جديدة)

(نقح بالملحق عدد 8 و10)

يمنح لكل عامل عند احالته على التقاعد منحة خاصة، حددت كما يلي:

أ- من سنة اقدمية الى 24 سنة: أجره شهران ونصف،

ب - من 25 سنة أقدمية فما فوق: أجره ثلاثة أشهر.

وفي صورة وفاة العامل تنتفع زوجته وأولاده بمنحة تساوي أجر شهرين وخمسة أيام وذلك في اليوم الأول للوفاة.

الفصل 51 (جديد) امتيازات غير نقدية

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

يمنح كل عامل وكل موظف 270 كيلوغرام من السميد والدقيق من النوع الرفيع الواقع انتاجه في نفس المشروع وهذه الكمية توزع كما يلي:

- 30 كغ بمناسبة عيد الاضحى

- 30 كغ بمناسبة عيد الفطر

- 30 كغ بمناسبة راس السنة الهجرية

- 30 كغ بمناسبة المولد النبوي الشريف

- 30 كغ بمناسبة غرة شهر رمضان
- 30 كغ عند كل ثلاثة أشهر
وهذا الامتياز يلغي ويعوض كافة الامتيازات الأخرى تل غير النقدية (سميد ودقيق) الممنوحة فيما سبق.

الفصل 52 (جديد): منحة آخر السنة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1 وأضيفت أحكام بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)

قصد تنشيط العملة على الاسهام في تحسين انتاجية المشروع تسند إليهم منحة في آخر السنة لا يمكن ان يتجاوز مبلغها أجر 22 يوما تمنح بناء على عدد صناعي يحدده المستأجر. يستند العدد الصناعي الممنوح من قبل المؤجر على العناصر التالية:

- أ- المواظبة: من 0 إلى 6
- ب- الإنتاج: من 0 إلى 6
- ج- القيمة المهنية: من 0 على 4
- د- السلوك: من 0 إلى 4

ويجب أن يبلغ هذا العدد لعلم المعني بالأمر قبل 10 ديسمبر من كل سنة.

الفصل 53 (جديد) منحة الإنتاج

(نقح بالملحق التعديلي عدد 10)

تسند لكافة أصناف العملة منحة انتاج مقدارها 10 د في الشهر.

الفصل 54 (جديد)

منحة الحضور ومنحة السلة

(الملحق التعديلي عدد 16)

أ) منحة الحضور:

تسند لكل عامل منحة حضور حدد مقدارها كما يلي:

- 6.894 د في الشهر بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022.
 - 7.359 د في الشهر بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.
 - 7.856 د في الشهر بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.
- ويتضمن هذا المبلغ المنحة النصف يومية المنصوصة عليها بالأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والمنقح بالأمر المؤرخ في 31 ديسمبر 1965.

ب) منحة السلة: حدد مقدارها كما يلي:

- 339 مليما في اليوم بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022.
 - 362 مليما في اليوم بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.
 - 387 مليما في اليوم بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.
- وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 55 (جديد)

منحة النقل

(الملحق التعديلي عدد 16)

تسند لكل عامل منحة جمالية للنقل تكون على نفقة المؤجر وضبط مقدارها كما يلي:

- 50.218 د في الشهر بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022.
- 53.608 د في الشهر بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023.
- 57.226 د في الشهر بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024.

الفصل 56

منحة الصندوق

يطبق في شأنها ما يقتضيه التشريع الجاري به العمل

الفصل 56 مكرر (جديد)

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 1 ونقح بالملحق التعديلي عدد 16)

منحة السكن

تسند لكافة أصناف العملة منحة سكن شهرية ضبط مقدارها كما يلي:

- 13,573 دينار، بداية من أول ديسمبر 2021، بعنوان سنة 2022،
- 14,489 دينار، بداية من أول جانفي 2023، بعنوان سنة 2023،
- 15,467 دينار، بداية من أول جانفي 2024، بعنوان سنة 2024،

الفصل 57

الامتيازات المكتسبة

لا يمكن بأي حال من الأحوال ان ينال هذا العقد من الامتيازات المكتسبة من قبل.

الفصل 58

اعادة ترتيب العملة

عند دخول هذا العقد حيز التطبيق يرتب كل اجير في الدرجة التابعة لصنفه من حيث الاقدمية مع مراعاة الاقدمية التي أحرزها في صنفه وفي نفس المشروع لحد خمسة اعوام كاملة.

وبعد هذا الحد تمنح درجة اضافية عن كل قسط ذي خمسة أعوام من الاقدمية لكن بدون ان يتجاوز ذلك ثلاث درجات إضافية. وهذه التدابير تنطبق ايضا على عملة الرفع.

الفصل 59

مقتضيات التطبيق

بالنسبة لكل الاوضاع والقضايا التي تخص العملة دون ان يكون قد نص عليها في هذا العقد فإن التدابير القانونية او الترتيبية التي لها مساس بها هي التي تطبق في شأنها.

الفصل 60

تاريخ بدء العمل بالعقد

يدخل هذا العقد حيز التطبيق في غرة جانفي 1957.

تونس في 24 جويلية 1975.

عن الاتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية

السيد الفرجاني بالحاج عمار

الكاتب العام لنقابة ارباب المطاحن
محمد صفر

عن الاتحاد العام التونسي للشغل
الكاتب العام

السيد الحبيب عاشور

الكاتب العام لجامعة التغذية
سعيد قافي

التصنيف المهني
(المنقح بالملحق التعديلي عدد 6)

تصنيف المستخدمين المدفوعة أجورهم بحسب الساعة والمشتغلين في المطاحن

الصف	
1	عامل يدوي غير متخصص
2	مفرز اكياس فارغة وخياط اكياس وخافر ومعبئ لها
3	غسال -مغربل الدقيق -مغربل القمح — مركب وحارس للحزم من الجلد-مكلف بالتشحيم -مكلف بالشحن
4	خراط — ميكانيكي -لحام -حداد - سائق آلة او محرك — نجار- غسال مختص- مغربل دقيق مختص -مغربل قمح مختص- كهربائي
5	مكلف بالشحن برتبة رئيس

تصنيف المستخدمين المدفوعة اجورهم مشاهرة والمشتغلين في المطاحن

الصف	
1	عون لقضاء الحاجة خارج المؤسسة وعون لقضاء الحاجات داخلها
2	سائق سيارة عادية - حارس مكلف بالهاتف — راقن
3	مستخدم داخل المكتب
4	سائق سيارة من الوزن الثقيل
5	قيم - مرقم - مكلف بقبول البضاعة- منضد للجعاب
6	حافظ الخزانة- مكلف بالتحاليل (فني سامي)- أمين مخزن
7	سائق شاحنة من الوزن الثقيل متبوعة بأخرى كبيرة او صغيرة
8	محتسب
9	ميكانيكي برتبة رئيس -حافظ مستودع برتبة رئيس — رئيس مخبر (متحصل على الاستاذية او ما يعادلها)
10	محتسب برتبة رئيس - رئيس مكتب
11	مكلف بالطحن برتبة رئيس

التعريف بوظائف مستخدمي المطاحن المدفوعة أجورهم بحسب الساعة

1	العامل اليدوي هو الذي لا اختصاص له
2	مفرز الاكياس الفارغة يكلف بفرز وترصيف الاكياس والغبار
3	الحافر والمعبئ للأكياس -يرافق سائق السيارة ويساعده عند حصول توقف على إصلاح العطب
4	خياط للأكياس: مكلف بخياطة الشكائر التي يعتريها العطب ويستعمل لذلك آلة خياطة.
5	غسال للحبوب: يسير ويحرس منشئات ازالة الغبار والفرز والغربة ويركب احزمة الجلد ويحرس ويراقب عمل الات الطحن المنوطة بعهدته بناء على التعليمات الصادرة من رئيس عملية الطحن او نائبه.
6	مركب للحزم من الجلد: يسير ويحرس الات الغربة وعمليات التصفية يركب ويبدل الجعاب، ويلاحظ لمغربل القمح كل خلل يشاهده.
7	مغربل القمح: يسير ويحرس حركة الغرابيل وعمليات الغربة أي فرز المنتجات الحاصلة من الرحي. ويلاحظ لمنضد الجعاب كل خلل يعثر عليه. يركب احزمة الجلد ويعوض اطارات الغرابيل التي يعتريها البلى.
8	المكلف بالتشحيم: يباشر تزييت قطع الآلات الموجودة بالمطاحن ويعبئ الكوز المعد للتزييت بالمادة المناسبة ويوجه الكوز للجهات المحتاجة للتشحيم.
9	المكلف بالشحن: يسحب ويزن ويربط ويخزن المنتجات التي انتهى العمل في شأنها . وعليه ايضا ان يحرس ويراقب جودة المنتجات الحاصلة ويلاحظ للمكلف بالجعاب كل خلل.
10	العامل الممتاز (خراط — ميكانيكي — لحام — حداد) هو عامل ذو اختصاص في نوع واحد او في عدة أنواع من النشاط المهني يكلف بأشغال ممتازة تحتاج الى مهارة فائقة وتجربة خاصة ومعلومات تكنولوجية ضافية.
11	مسير الالة او المحرك: إذا لم يكن هذا الصنف من العملة موجودا فالذي يقوم مقامه هو الكهربائي وعند عدم وجوده فالميكانيكي او شخص اخر كفء في الموضوع وتابع لفريق التعهد.
12	النجار: يقطع ويجمع ويصلح المصنوعات من اللوح ويعمل وفق مخططات وامثلة وحسب التعليمات التي تصدر له.
13	المكلف بالشحن برتبة رئيس: يراقب ويحرس ويحفز نشاط المكلفين بالشحن والعملة الموكل لهم هذا العمل.
14	منضد الجعاب: يسير ويراقب عموم الجعاب ذات التجاعيد والجعاب الملساء (المحولة) والمعدة لرحى الحبوب. ويركب احزمة الجلد ويرتب توزيعها. وهو مسؤول عن حسن سير الجعاب وعليه بهذه الصفة ان يحرسها عن كثب ويعلم المكلفين بالغربة وبالتصفية يكل ما يشهده من الاخلال في المنتجات الحاصلة ويمثل الطاحن الرئيسي عند تغيبه ويضطلع بنفس المسؤولية التي يضطلع بها هذا الأخير.

ملحق عدد 6:

ويعتمد لتعريف هذه الوظائف التعاريف المعتمدة للأصناف 5 و 6 و 7 من جدول تعريف الوظائف للعمال الخالصين بالساعة على ان يقع إضافة عبارة "يعمل على آلات مسيرة بالعقل الالكتروني بآخر كل تعريف.

التعريف بوظائف مستخدمي المطاحن المدفوعة اجورهم مشاهرة

1	عون لقضاء الحاجات خارج المؤسسة وعون لقضاء الحاجات داخلها يغدوان ويروحان بين المؤسسة وبين البنوك لصب او سحب الاموال وبياشران توجيه البريد التابع للمؤسسة والقيام بأشغال اخرى مماثلة. وهما دائما تحت طلب الإدارة.
2	سائق سيارة عادية: عون مسؤول بسيارة العادية المعدة لنقل البضائع.
3	حارس: عون تشترط فيه كفاءة بدنية. ويقوم بوظائفه حسب التعليمات التي تصدر له من طرف المستأجر.
4	المكلف بالهاتف: مسؤول عن المكالمات الهاتفية وعن مجموعة الهواتف بدون انقطاع.
5	الراقن: مستخدم ينقل النصوص بصورة عادية وبدون غلط في الرسم. ويستطيع ان ينقل جداول وأرقام على الوجه اللائق.
6	مستخدم مكتب: عون مكلف بالأشغال المخطوطة. مكلف بالتحاليل: فني سامي أمين مخزن
7	سائق شاحنات من الوزن الثقيل سواء كانت متبوعة بأخرى كبيرة أو صغيرة: هو عون مسؤول عن سياقة العربات من الوزن الثقيل المعدة لنقل البضائع. ويتحتم عليه ان يتعهد بصيانة المعدات الموكولة اليه كذلك ما تحمله من البضائع.
8	حارس المطحنة: مكلف بمراقبة عموم العملة.
9	مرقم ومستقبل البضاعة: مكلف بتسلم القموح ومراقبة وزنها وجودتها والمصادقة على قبولها. رئيس مخبر: متحصل على الاستاذية او ما يعادلها
10	حافظ الخزانة. عون مسؤول بالخزانة التي هي تحت يده ويقبض المتحصل من المبيعات.
11	المحتسب: عون محرز على شهادة في الاحتساب او تجربة مماثلة تسمح له بمسك الدفاتر الاصلية والفرعية الضرورية للمحاسبة العامة وللمحاسبة الصناعية ويضبط الموازنات وتحرير حساب أسعار التكلفة حسب مختلف اطوار الصنع وتحرير كشف التكلفة حسب مختلف اطوار توجيهات المحاسب الرئيسي ويمكن ان يدعى الى تحرير جداول الأجور يؤازره على القيام بعمله محتسب مساعد او عدة محتسبين مساعدين الذين يراقب عملهم.

12	ميكانيكي برتبة رئيس: هو المسؤول الأول عن سير الآلات الميكانيكية التابعة للمشروع وتعهدها بالعناية.
13	حافظ المستودع برتبة رئيس: عون يتولى مراقبة حفاظ المستودعات ويمدهم بيد المساعدة ويضطلع بمسؤولية حفظ ومراقبة الكميات المعدة للخبز المنوطة بعهدته.
14	المحتسب برتبة رئيس: عون محرز على شهادة في الدراسات العليا للحسابيات او العلوم الاقتصادية وله تجربة مهنية تسمح له بممارسة الاشغال التابعة لاختصاصات مهنته ووفقا للتوجيهات التي تصدر له من الادارة
15	رئيس مكتب: عون تسيير له على الأقل نفس المعلومات المحرز عليها المستخدم الأكثر تخصصا من غيره من بين الموضوعين تحت اشرافه. ويتولى قيادة فريق من المستخدمين بسير عملهم ويحرسه وهو مسؤول عن تمسك فريقه بالانضباط وياقباله على الإنتاج.
16	مكلف بالطحن برتبة رئيس: مسؤول فنيا عن المطحنة يضبط مقاييس الصنع ويشرف على تسيير الآلات الميكانيكية ويحرس ويراقب وضع المعدات وجودة منتجاتها قصد تقويم وإصلاح ما يظهر بها من الخلل عند الاقتضاء وعرض الحلول التقنية التي يستوجبها الوضع. وهو مسؤول عن حسن سير المطحنة ومكلف بتنظيم الشغل. ويهذه الصفة فإن عملة المطحنة هم تحت سلطته.

العملة اليدويون غير المتخصصين المشتغلين في المطاحن

أ) -الأجر:

- يكون اجر العملة اليدويين غير المتخصصين على النحو الآتي بيانه:
- أ) 8 % من الزيادة في التعريفة الجاري بها العمل الان فيما يخص دفع الاجور في المطاحن وذلك بالنسبة لعموم العمليات المقررة فيها. (الملحق التعديلي عدد 16)
- ب) اعادة الترتيب تقع حسب مقتضيات الفصل 58 من هذا العقد.
- ت) -الوزن المتناول: من 0 الى 50 كيلو ما فوق الخمسين كيلو بحسب نسبته.
- ث) -الزيادة بحسب المسافات: بعد 20 متر 20% من الاجر ما فوق 40 متر 40% من الاجر.

عقد مشترك يتعلق بتدريب عملة المطاحن

في سلك الحرف الآتي بيانها والشامل لها ترتيب للأجور تضبط النشاطات الفردية التي تقتضي تدريباً منتظماً ومستوفى ومدة التدريب الدنيا الوجوبية والنسبة القصوى بين عدد المتدربين المستخدمين في مشروع واحد وبين عدد العملة ذوي الكفاءة لمقتضيات الجدول الآتي بيانه:

النشاط الجماعي	النشاط الفردي الذي يستوجب تدريباً	مدة التدريب	النسبة المئوية الدنيا الوجوبية بالقياس الى عدد العملة ذوي الكفاءة	النسبة المئوية القصوى الوجوبية للمتدربين بالقياس الى عدد العملة ذوي الكفاءة	ملاحظات
المطاحن	منفذ للجباب	5 أعوام	10%	15	أدنى سن للقبول في التدريب 18 سنة
	مغربل للدقيق	3 أعوام	10%	15%	أدنى سن للقبول في التدريب 18 سنة
	مغربل للقمح	3 أعوام	10%	15%	أدنى سن للقبول في التدريب 18 سنة
	غسال للقمح	2 أعوام	10%	15%	أدنى سن للقبول في التدريب 18 سنة
	ميكانيكي يتعهد الآلات بالعناية	3 أعوام	10%	15%	
	كهربائي يتعهد المنشآت بالعناية	3 أعوام	10%	15%	
	خراط	3 أعوام	10%	15%	
	نجار	3 أعوام	10%	15%	

تأجير المتدربين «المطاحن»

منضد للجعاب				مدة التدريب
السنة الخامسة 95 % من الأجر الأدنى القانوني	السنة الرابعة 80 % من الأجر الأدنى القانوني	السنة الثالثة 65 % من الأجر الأدنى القانوني	السنة الأولى والسنة الثانية 50 % من الأجر الأدنى القانوني	5 أعوام
مغربل للدقيق				
ثلاثة أعوام 95 % من الأجر الأدنى القانوني	عامان 80 % من الأجر الأدنى القانوني	18 شهرا 65 % من الأجر الأدنى القانوني	ستة أشهر 50 % من الأجر الأدنى القانوني	3 أعوام
مغربل للحبوب				
ثلاثة أعوام 95 % من الأجر الأدنى القانوني	عامان 80 % من الأجر الأدنى القانوني	18 شهرا 65 % من الأجر الأدنى القانوني	ستة أشهر 50 % من الأجر الأدنى القانوني	3 أعوام
غسال للقمح				
عامان 95 % من الأجر الأدنى القانوني		18 شهرا 70 % من الأجر الأدنى القانوني	ستة أشهر 50 % من الأجر الأدنى القانوني	عامان
ماكنجي يتعهد الآلات بالعناية ، كهربائي				
الستة أشهر الرابعة 85 % من الأجر الأدنى القانوني	الستة أشهر الثالثة 65 % من الأجر الأدنى القانوني	الستة أشهر الثانية 50 % من الأجر الأدنى القانوني	الستة أشهر الأولى 40 % من الأجر الأدنى القانوني	3 أعوام

(جداول الأجور: الملحق التعديلي عدد 16)

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

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 بداية من أول ديسمبر 2021.
- الجدولان عدد 3 وعدد 4 بداية من أول جانفي 2023.
- الجدولان عدد 5 وعدد 6 بداية من أول جانفي 2024.

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

الفصل الثالث - تسند للعمال اليدويين (العمال بالياطاش) زيادة في الأجور، يبلغ مقدارها 8% من التعريفة الجاري بها العمل وذلك بداية من أول ديسمبر 2021.

الفصل الرابع - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ديسمبر 2021 مع مراعاة أحكام الفصول الأول والثاني والثالث أعلاه.

الفصل الخامس -

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

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

الفصل السادس. 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 1 جوان 2022.

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

الدرجة	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصف														
I	3,552	3,568	3,575	3,582	3,589	3,596	3,603	3,622	3,624	3,628	3,633	3,640	3,647	3,654
II	3,794	3,802	3,810	3,818	3,840	3,848	3,856	3,864	3,872	3,880	3,888	3,896	3,904	3,912
III	4,056	4,079	4,088	4,097	4,106	4,115	4,124	4,133	4,142	4,151	4,160	4,169	4,178	4,187
IV	4,332	4,342	4,352	4,362	4,372	4,382	4,392	4,402	4,412	4,422	4,432	4,442	4,452	4,462
V	4,646	4,659	4,672	4,685	4,698	4,711	4,724	4,737	4,765	4,778	4,791	4,794	4,807	4,820

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
الأعوان الخالصون بالشهر
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

الدرجة	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصف														
1	631,669	633,579	635,490	637,400	639,311	641,222	643,132	645,043	646,947	648,864	650,774	652,685	654,596	659,007
2	680,693	682,997	685,302	687,607	689,912	692,216	694,521	696,826	701,631	703,935	706,240	708,545	710,850	713,154
3	733,182	735,941	738,094	741,458	746,717	749,476	752,234	754,993	757,751	760,510	763,269	768,027	768,786	771,420
4	774,888	777,561	780,435	785,808	788,681	791,555	796,228	797,302	800,175	803,049	805,850	808,534	811,186	813,901
5	817,801	820,846	826,391	829,436	832,481	835,526	838,571	841,510	844,348	847,187	850,025	852,863	860,701	863,540
6	878,132	881,487	884,841	887,679	891,550	894,904	897,742	904,113	907,467	910,821	914,176	917,530	920,884	924,235
7	919,888	923,345	926,803	930,260	933,625	937,175	943,133	946,590	950,048	953,505	956,963	960,420	963,878	967,336
8	945,027	948,640	952,252	955,864	959,477	963,089	969,201	972,814	976,426	980,038	983,651	987,263	990,876	994,488
9	987,039	991,168	997,796	1 001,925	1 006,053	1 010,181	1 014,310	1 018,438	1 022,567	1 026,695	1 033,323	1 037,452	1 041,580	1 045,709
10	1065,139	1 070,289	1 075,460	1 080,620	1 088,281	1 093,441	1 098,602	1 103,762	1 108,923	1 114,083	1 119,244	1 124,404	1 129,565	1 134,725
11	1 156,011	1 162,719	1 169,428	1 176,137	1 182,845	1 189,554	1 196,263	1 202,971	1 209,680	1 216,388	1 223,097	1 229,806	1 236,514	1 243,223

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
الأعوان الخالصون بالساعة
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصف														
I	3,792	3,808	3,815	3,822	3,829	3,836	3,843	3,862	3,864	3,868	3,873	3,880	3,887	3,894
II	4,051	4,059	4,067	4,075	4,097	4,105	4,113	4,121	4,129	4,137	4,145	4,153	4,161	4,169
III	4,330	4,353	4,362	4,371	4,380	4,389	4,398	4,407	4,416	4,425	4,434	4,443	4,452	4,461
IV	4,624	4,634	4,644	4,654	4,664	4,674	4,684	4,694	4,704	4,714	4,724	4,734	4,744	4,754
V	4,960	4,973	4,986	4,999	5,012	5,025	5,038	5,051	5,079	5,092	5,105	5,108	5,121	5,134

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 الخالصون بالشهر
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

الدرجة	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصف														
1	674,306	676,216	678,127	680,037	681,948	683,859	685,769	687,680	689,584	691,501	693,411	695,322	697,233	701,644
2	726,639	728,943	731,248	733,553	735,858	738,162	740,467	742,772	747,577	749,881	752,186	754,491	756,796	759,100
3	782,671	785,430	787,583	790,947	796,206	798,965	801,723	804,482	807,240	809,999	812,758	817,516	818,275	820,909
4	827,193	829,866	832,740	838,113	840,986	843,860	848,533	849,607	852,480	855,354	858,155	860,839	863,491	866,206
5	873,002	876,047	881,592	884,637	887,682	890,727	893,772	896,711	899,549	902,388	905,226	908,064	915,902	918,741
6	937,406	940,761	944,115	946,953	950,824	954,178	957,016	963,387	966,741	970,095	973,450	976,804	980,158	983,509
7	981,980	985,437	988,895	992,352	995,717	999,267	1 005,225	1 008,682	1 012,140	1 015,597	1 019,055	1 022,512	1 025,970	1 029,428
8	1 008,816	1 012,429	1 016,041	1 019,653	1 023,266	1 026,878	1 032,990	1 036,603	1 040,215	1 043,827	1 047,440	1 051,052	1 054,665	1 058,277
9	1 053,664	1 057,793	1 064,421	1 068,550	1 072,678	1 076,806	1 080,935	1 085,063	1 089,192	1 093,320	1 099,948	1 104,077	1 108,205	1 112,334
10	1 137,036	1 142,186	1 147,357	1 152,517	1 160,178	1 165,338	1 170,499	1 175,659	1 180,820	1 185,980	1 191,141	1 196,301	1 201,462	1 206,622
11	1 234,041	1 240,749	1 247,458	1 254,167	1 260,875	1 267,584	1 274,293	1 281,001	1 287,710	1 294,418	1 301,127	1 307,836	1 314,544	1 321,253

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
الأعوان الخالصون بالساعة
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف														
I	4,048	4,064	4,071	4,078	4,085	4,092	4,099	4,118	4,120	4,124	4,129	4,136	4,143	4,150
11	4,324	4,332	4,340	4,348	4,370	4,378	4,386	4,394	4,402	4,410	4,418	4,426	4,434	4,442
III	4,622	4,645	4,654	4,663	4,672	4,681	4,690	4,699	4,708	4,717	4,726	4,735	4,744	4,753
IV	4,936	4,946	4,956	4,966	4,976	4,986	4,996	5,006	5,016	5,026	5,036	5,046	5,056	5,066
V	5,295	5,308	5,321	5,334	5,347	5,360	5,373	5,386	5,414	5,427	5,440	5,443	5,456	5,469

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
الأعوان الخالصون بالشهر
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

الدرجة	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
مدة البقاء بالدرجة	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الصنف														
1	719,822	721,732	723,643	725,553	727,464	729,375	731,285	733,196	735,100	737,017	738,927	740,838	742,749	744,660
2	775,687	777,991	780,296	782,601	784,906	787,210	789,515	791,820	796,625	798,929	801,234	803,539	805,844	808,148
3	835,502	838,261	840,414	843,778	849,037	851,796	854,554	857,313	860,071	862,830	865,589	870,347	871,106	873,740
4	883,028	885,701	888,575	893,948	896,821	899,695	904,368	905,442	908,315	911,189	913,990	916,674	919,326	922,041
5	931,930	934,975	940,520	943,565	946,610	949,655	952,700	955,639	958,477	961,316	964,154	966,992	974,830	977,669
6	1 000,681	1 004,036	1 007,390	1 010,228	1 014,099	1 017,453	1 020,291	1 026,662	1 030,016	1 033,370	1 036,725	1 040,079	1 043,433	1 046,784
7	1 048,264	1 051,721	1 055,179	1 058,636	1 062,001	1 065,551	1 071,509	1 074,966	1 078,424	1 081,881	1 085,339	1 088,796	1 092,254	1 095,712
8	1 076,911	1 080,524	1 084,136	1 087,748	1 091,361	1 094,973	1 101,085	1 104,698	1 108,310	1 111,922	1 115,535	1 119,147	1 122,760	1 126,372
9	1 124,786	1 128,915	1 135,543	1 139,672	1 143,800	1 147,928	1 152,057	1 156,185	1 160,314	1 164,442	1 171,070	1 175,199	1 179,327	1 183,456
10	1 213,786	1 218,936	1 224,107	1 229,267	1 236,928	1 242,088	1 247,249	1 252,409	1 257,570	1 262,730	1 267,891	1 273,051	1 278,212	1 283,372
11	1 317,339	1 324,047	1 330,756	1 337,465	1 344,173	1 350,882	1 357,591	1 364,299	1 371,008	1 377,716	1 384,425	1 391,134	1 397,842	1 404,551

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.