



کمال صفر

مرحباً

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الجلود والدباغة

محنة 2022

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

الفهرس

الصفحة	الموضوع	الفصول
4-3	الفهرس	
6-5	التنقيحات	
7	قرار المصادقة	
8	موضوع الإتفاقية	1
9-8	عقد الشغل لمدة معينة	1 مكرر
9	ميدان التطبيق	2
10	المدة المراجعة والتراجع	3
10	التأويل	4
12-11	الحق النقابي وحرية الرأي	5
13	استقبال الممثلين النقابيين	6
13	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	7
14-13	الانتداب	8
15-14	مقاييس الإنتاج	9
15	مدة التحربة	10
16-15	عمل النساء و الأطفال	11
16	حماية العملة أثناء مباشرة العمل	12
16	بطاقة الخلاص	13
17-16	التقدم والترقي	14
17	إستعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لدرجتهم	15
18-17	أجل الإعلام بإنهاء العمل	16
18	الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو الضغط في عدد العملة	17
19-18	غرامة الفصل عن العمل	18
20-19	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	19
20	الإستقالة	20
20	شهادة الشغل	21
20	تبديل الإقامة أو النقلة	22
21	التغيب	23
21	مدة العمل	24
21	الراحة الليلية	25
21	تأجير العمل بالليل	26
22	الساعات الزائدة	27
22	الراحة الأسبوعية	28
22	أيام العطل	29
23-22	الرخص الخاصة الأجر	30
23	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	31
24	رخص الولادة	32
24	الرخص الإستثنائية	33
25-24	رخص المرض	34
25	الرخص لتأدية واجبات عسكرية	35
25	الرخص بدون أجر	36

28 - 27 - 26 - 25	التأديب	37
28	مشمولات نظر مجلس التأديب	38
29	التدريب والتكوين والإتقان المهني	43
29	منحة النقل	44
29	منحة الحضور	44 مكرر
30	منحة الوسخ	45
30	بدلات الشغل	46
31 - 30	الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية	47
32 - 31	حفظ الصحة والسلامة	48
32	نظام الأقدمية	49
33 - 32	منحة الإنتاج وآخر السنة	50
33	الحقوق المكتسبة	51
33	تاريخ التطبيق	52
من 34 إلى 39	جداول التصنيف المهني والتدريب	
من 40 إلى 43	الأجور (2022-2023-2024)	

الاتفاقية المشتركة القطاعية للصناعة الجلود والدباغة المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 29 مارس 1975 الملاحق من 1983 الى 2009			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	القرار المؤرخ في 28 أفريل 1983	الفصول 10-16-31-44-50	مدة التجربة - اجل الاعلام بإنهاء العمل - الرخص الخاصة لأسباب عائلية - مصاريق التنقل - منحة الانتاج وآخر السنة
ملحق 2	القرار المؤرخ في 18 مارس 1989		أجور
ملحق 3	القرار المؤرخ في 31 أوت 1990	الفصول 9-29-44-50	مقاييس الانتاج - أيام العطل الخالصة الاجر - منحة النقل
ملحق 4	القرار المؤرخ في 7 سبتمبر 1993	الفصول 5-10-29-34-37-46	الحق النقابي وحرية الراي - مدة التجربة - أيام العطل - رخص المرض - التأديب - بدلات الشغل - حفظ الصحة والسلامة
ملحق 5	القرار المؤرخ في 24 جويلية 1996	46 - 30-20-7 اضافة الفصل 1 مكرر (عقد الشغل لمدة غير معينة او لمدة معينة)	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة - الاستقالة - الرخص خالصة الاجر (اضافة فقرة جديدة) - بدلات الشغل (فقرة 1 جديدة)-
ملحق 6	القرار المؤرخ في 14 جويلية 1999	الفصول 10-14-15-16-28-44	مدة التجربة - (تنقيح الفقرة 1) -التقدم والرفي (تنقيح الفقرة 1) - استعمال الشغالين في وظائف غير مطابقة لرتبتهم (اضافة فقرة الى الفقرة الاخيرة) - اجل الاعم بإنهاء العمل - الراحة الاسبوعية - الراحة الاسبوعية - منحة النقل
ملحق 7	القرار المؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 5-9-16-18-24-29-44	الحق النقابي وحرية الراي-مقاييس الانتاج - اجل الاعلام بإنهاء العمل - غرامة الفصل عن العمل - مدة العمل - أيام العطل - منحة النقل
ملحق 8	القرار المؤرخ في 17 جانفي 2006	الفصلين 8 - 44	الانتداب (تنقيح الفقرة 2) -منحة النقل
ملحق 9	القرار المؤرخ في 17 فيفري 2009	الفصول 1 مكرر-5-31	عقد الشغل لمدة معينة (اضافة فقرات بعد الفقرة 4) -الحق النقابي وحرية الرأي - الرخص الخاصة لأسباب عائلية (اضافة رخصة "الحج")
الملاحق من 2011 الى 2022			
ملحق 10	قرار مؤرخ في 1 نوفمبر 2011		جداول الاجور
ملحق 11	قرار مؤرخ في 8 أفريل 2013	الفصل 44	منحة النقل - جداول الاجور

ملحق 12	قرار مؤرخ في 17 نوفمبر 2014	الفصل 44	منحة النقل – جداول الاجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 8 أبريل 2016	الفصل 44 اضافة الفصل 44 مكرر (منحة حضور)	منحة النقل – جداول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 2 فيفري 2018	الفصلان 44 – 44 مكرر	منحة النقل – منحة حضور-جداول الاجور
ملحق 15	قرار مؤرخ في 11 جانفي 2019	الفصلان 44 – 44 مكرر	منحة النقل – منحة حضور-جداول الاجور
ملحق 16	قرار مؤرخ في 23 جوان 2022	الفصلان 44 – 44 مكرر	منحة النقل – منحة حضور-جداول الاجور

وزارة الشؤون الاجتماعية

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الجلود والدباغة (1)

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 مارس 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للجلود والدباغة.

ان وزير الشؤون الاجتماعية،
بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966، المتعلق بإصدار مجلة الشغل،
وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده،
وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الاطارية،
وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 16 جانفي 1975 كما وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل،

قرر ما يأتي:

الفصل 1 - ان الاتفاقية المشتركة القومية للجلود والدباغة المضاف نصها لهذا القرار وقعت المصادقة عليها.
الفصل 2 - أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الاول في كامل تراب الجمهورية.
الفصل 3 - لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الاول اعلاه ان تكون سببا في الغاء او الحد من المنافع المكتسبة من طرف الاجراء، قبل دخولها حيز التطبيق.
بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الاتفاقية المشار اليها اعلاه، الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هاته الاخيرة اقل نفعا من الأولى.
تونس في 29 مارس 1975.

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه الوزير الاول
الهادي نوييرة

(1) عوضت تسمية «الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الجلود والدباغة» بتسمية الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الجلود والدباغة» بمقتضى الفصل الأول من الملحق التعديلي عدد 8 المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج مؤرخ في 17 جانفي 2006.

بين المضيفين اسفله:

(1) الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ممثلا في نقابة صناعة الجلد والدباغة،
من جهة،

(2) الاتحاد العام التونسي للشغل ممثلا في الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية،
من جهة اخرى

موضوع الاتفاقية

الفصل 1

تتعلق هذه الاتفاقية المبرمة في نطاق الاتفاقية الجماعية الإطارية المصادق عليها بمقتضى قرار من
وزارة الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973، تتعلق بتنظيم العلاقات بين مؤجري وعملة
صناعة الجلود والدباغة.

الفصل 1 مكرر (جديد)

عقد الشغل لمدة معينة

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5 وإضافة فقرات جديدة بعد الفقرة الرابعة بالملحق التعديلي عدد 9)

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
- 2 - يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة فيما يتعلق بفترة التجربة
والترسيم للأحكام القانونية او التعاقدية المنطبقة عليهم.
- 3 — يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
 - التعويض الوقتي لعمال قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصلح خلل
بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها
إلى عقود لمدة غير معينة

4- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر الى 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 اخر طيلة هذه المدة.

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

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

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

ميدان التطبيق

الفصل 2

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة) في ميدان صناعة الجلود -المدايح، ومعامل ترقيق الجلود، ومعامل صناعة جلد الشواة المدبوغ وذلك في بكامل تراب الجمهورية.

المدة، المراجعة والتراجع

الفصل 3

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين ان يتراجع في هذه الاتفاقية او يطلب مراجعتها كلا أو بعضا الا بعد مضي ثلاث سنوات عن تاريخ دخولها حيز التنفيذ، وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية او طلب اعادة النظر فيها كلا او بعضا، لا يمكن القيام به الا بعد انقضاء سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية او يطلب مراجعتها كلا او بعضا، ان يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الاعلام بالبلوغ ويجب ان تصل الرسالة الى الطرف الثاني قبل غرة اكتوبر اي قبل الثلاثة أشهر الاخيرة من السنة المدنية الجارية.

كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما المالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما يتعين على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية او المطالب بمراجعتها كلا او بعضا، ان يضيف لرسالة الاعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

فان لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فانه يمكن للطرفين ان يتفقا على ابقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر، وان لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الاجلين السالفين فعلى الطرفين اللجوء الى تحكيم الحكومة، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.

التأويل

الفصل 4

ان الخلافات التي يمكن ان تحدث بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية يجب رفعها الى لجنة متناصفة تعينها خصيصا لهذا الغرض الاطراف المعنية.

فان لم يحصل الاتفاق بين اعضاء هذه اللجنة المتناصفة فان الخلاف تقع مراجعته طبق اجراءات التحكيم الواردة بالفصل 3 اعلاه.

وما تقرره اللجنة المتناصفة او ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول احكام هذه الاتفاقية المشتركة.

الحق النقابي وحرية الرأي الفصل 5 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ونقحت الفقرة السادسة واضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 9)

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا ننتح عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

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

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

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

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملاً، و 30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملاً، و 60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين

50 و 99 عاملا، و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا في إحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع يطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك 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.

ويقع ارجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا، أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية لي عين فيه.

يتعين على المؤجر عند طرد النائب النقابي إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا.

تنسحب أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين الذين إنتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

استقبال الممثلين النقابيين

الفصل 6

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعيّنين بصفة -قانونية وذلك بطلب منهم، ويحرر هذا المطلب كتابة ويتضمن موضوع المقابلة.
وللمؤجر ان يستعين بممثل عن منظمته النقابية اثناء المقابلة.

تمثيل العملة بالمؤسسات:

اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

الفصل 7 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

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

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

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

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

الفصل 8 (جديد)

الانتداب

(نقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 8)

يرتب العملة المنتدبون في اصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف.

يقع انتداب العملة -سواء كانوا قارين أو غير قارين -اما عن طريق مكاتب التشغيل العمومية أو مباشرة.

ويتعين على كل مؤجر إعلام مكتب التشغيل العمومي المختص ترابيا بكل انتداب في أجل لا يتجاوز خمسة عشرة يوما من تاريخ الانتداب.

يقع اعلام الاعوان عن طريق التعليق بالأصناف المهنية التي يوجد ضمنها خطط شاغرة. وعند الانتداب يقع اعلام كل عامل بالصنف المهني الذي سيعين به وبمقدار الاجرة المقابلة لذلك، ومناسبة كل تغيير في الصنف يقع اعلام المعني بالأمر بنفس الطريقة. تعطى عند الاقتضاء للأعوان بطاقات مهنية من طرف لجان الترتيب المنصوص عليها بالفصل 138 في مجلة الشغل.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الانتداب طبق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بالمصالح الطبية للشغل.

مقاييس الإنتاج

الفصل 9 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ونقحت الفقرة الثانية بالملحق التعديلي عدد 7)

تضبط مقاييس الانتاج على مستوى كل مؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتركب من شخصين اثنين تعيينهما ادارة المؤسسة وشخصين اثنين يمثلان العمال يقع تعيينهما من ضمن عمال المؤسسة من طرف المنظمة المركزية للعمال.

توجه إدارة المؤسسة مكتوبا مضمون الوصول إلى المنظمة المركزية للعمال، تطلب منها تعيين ممثلين عن العمال باللجنة الفنية المتناصفة. ويتعين على هذه المنظمة أن تستجيب لهذا الطلب في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ بلوغ المكتوب.

وفي صورة ما إذا لم يقع الرد من طرف المنظمة المركزية للعمال، تطلب كتابيا ادارة المؤسسة من النقابة الاساسية بالمؤسسة تعيين الممثلين عن العمال المذكورين اعلاه.

ويتعين على النقابة ان تستجيب لهذا الطلب في اجل لا يتجاوز الخمسة عشر يوما الموالية وفي صورة ما إذا لم تعين النقابة الممثلين عن العمال تقوم ادارة المؤسسة بمفردها بضبط مقاييس الإنتاج.

ويمكن للطرف العمالي ان يطلب كتابيا من ادارة المؤسسة تعيين ممثليها باللجنة الفنية المتناصفة وإذا لم تستجيب ادارة المؤسسة لهذا الطلب في اجل لا يتعدى الشهرين ابتداء من بلوغ المكتوب

فان مهمة تمديد مقاييس الانتاج توكل الى لجنة مركزية متكونة من ممثل عن الاتحاد العام التونسي للشغل وممثل عن الاتحاد التونسي للمناعة والتجارة والصناعات التقليدية وذلك بمساعدة وزارة الشؤون الاجتماعية.

وفي صورة عدم التوصل الى اتفاق بين اعضاء اللجنة الفنية المتناصفة بخصوص تحديد مقاييس الانتاج تعهد هذه المهمة الى لجنة قطاعية تتركب من ممثل عن الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل وممثل عن الغرفة النقابية لصناعة الجلود والدباغة التابعة للاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية وذلك بمساعدة مصالح تفقدية الجهوية للشغل المختصة ترابيا وان تعذر الوصول الى اتفاق توكل هذه المسألة الى اللجنة المركزية المذكورة.

مدة التجربة

الفصل 10 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 6)

حددت مدة التجربة بسنة بالنسبة لكافة أصناف العملة.

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

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

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

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

عمل النساء والاطفال

الفصل 11

تنطبق احكام هذه الاتفاقية بدون ميز على العمال من الجنسين الذكور والاناث. يمكن للبنات والنساء اللاتي تتوفر فيهن الشروط المطلوبة ان تعين بكل الوظائف دون ميز او تصنيف في الاجر. وقع ضبط الانتداب والعمل الليلي للنساء والاطفال بمقتضى التشريع الجاري به العمل.

حماية الأجراء أثناء مباشرتهم عملهم

الفصل 12

للأجير الحق طبقاً لأحكام المجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والسب التي قد يتعرض لها أثناء مباشرته لعمله. وفي هذه الحالة فإن الضرر اللاحق للعامل يقع تعويضه طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

بطاقة الخلاص

الفصل 13

عند دفع الاجور تسلم لكل أجير بطاقة خلاص طبقاً لمقتضيات الفصل 143 من مجلة الشغل. عندما يوافق يوم دفع الاجور يوم عطلة، تدفع الاجور في اليوم السابق ليوم العطلة.

التقدم والترقي

الفصل 14 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

أ. التقدم (التدرج):

التقدم الاعتيادي يتمثل في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة.

ب- الترقى:

الترقى يتمثل في التحول من صنف إلى الصنف الذي يفوقه في الإختصاص. ويكون الترقى بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسبما يتبين من العناصر الآتية:

- مدة الممارسة العملية في المهنة

- التكوين والمؤهلات المهنية

- التكاليف العائلية

يقع ضبط جدول الارتقاء من رتبة إلى أخرى في موفى شهر نوفمبر من قبل المؤجر. ويعرض على اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

ويبدأ مفعول جدول الترقية اعتباراً من غرة جانفي من السنة الموالية. وفي حالة حصول شغور أو إحداث مواطن شغل، تكون الأولوية لأعوان المؤسسة. يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في صنفه الجديد بعد ان يتم ترسيمه بنفس الدرجة في هذا الصنف.

استعمال الشغالين في وظائف غير مطابقة لرتبتهم

الفصل 15 (جديد)

(إضافة احكام إلى الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 6)

يمكن تكليف كل عامل بالقيام بوظائف هي دون وظائف رتبته مباشرة، طبق ما تحتمه متطلبات الخدمة ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة.

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. إذا اعتبر العامل المعني بالأمر ان هذا الاجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأتيا من ضرورة مصلحة العمل فله ان يرفع امره الى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد العملة للقيام بمهام وظيفة من الصنف الاعلى مباشرة للصنف المرتب به، وفي هذه الصورة، يسند له بعد مرور اسبوع كامل دون تغيير في حالته منحة تمثل الفرق بين الاجر المطابق لسلمه والاجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عين به مؤقتا. على ان هذه الوضعية، لا يمكن ان تتجاوز مدة الثلاثة أشهر يقع عند انتهائها اما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد او ارجاعه الى صنفه الأصلي.

ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى الصنف الجديد في حالة شغور.

أجل الإعلام بإنهاء العمل

الفصل 16 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 7)

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

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة اجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجور أو المنح. وفي صورة عدم احترام أجل الإعلام من الطرف المبادر بقطع عقد الشغل، فإن مبلغ المنحة يكون مساويا على الأقل للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام أو للمدة المتبقية من هذا الأجل. وكل هذا لا يمس بالمقتضيات الأكثر فائدة للعامل والناجمة عن أحكام خاصة تضمنها اتفاق الطرفين أو الإتفاقية المشتركة أو العرف.

فصل العامل بموجب حذف مراكز العمل

او الضغط في عدد العملة

الفصل 17

إذا ما اضطر العرف الى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع الى ظروف اقتصادية او حذف مراكز عمل، فهو مطالب بالامتثال الى التشريع الجاري به العمل، وخاصة لمقتضيات الفصل 21 من مجلة الشغل.

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

أ- القيمة المهنية

ب- التكاليف العائلية

ج- الاقدمية

ينال هذا الاجراء بادئ ذي بدء العزاب ثم المتزوجين وليس بكلفتهم أطفال، ثم اخيرا المتزوجين الذين لهم اطفال في كلفتهم مع النظر لعدد الاولاد وباعتبار ان كل طفل متحمل به وليه، يعد في مقابلة عام اضافي من الاقدمية.

الفصل 18(جديد)

غرامة الفصل عن العمل

(نقحت الفقرتان الثالثة والرابعة بالملحق التعديلي عدد 7)

تصرف غرامة الفصل عن العمل لكل عامل مرتبط بعقد شغل لمدة غير محدودة وقع طرده بعد ستة أشهر قضاها في العمل فعلا باستثناء حالات الهفوة الفادحة او النقص المهني او نقص في

الانتاجية ناتج عن سوء نية، وذلك طبقا لمقتضيات الفصول 22 و 27 من مجلة الشغل.

تسند لكل عامل، وقع فصله عن العمل عند مغادرته المقابلة ان لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع، غرامة فصل مع اعتبار الاقدمية في المؤسسة.

ويقع تقدير الغرامة على أساس شهر عن كل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة وعلى أساس الأجر المقبوض عند الفصل عن العمل.

لا يمكن أن يتجاوز مبلغ هذه الغرامة أجر سبعة أشهر مهما كانت مدة العمل.

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

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

يضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على اساس كامل الاجرة التي كسبها العامل المفصول اثناء الشهر السابق لمدة الاعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن ان تكون اقل من معدل الاجور الشهرية للثاني عشر شهرا السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

الفصل 19

عندما يعتبر أحد الشغالين بعد انقضاء مدة اجازة المرض العادي او الطويل الامد لم تبقى متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته يجب عليه ان يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص معاكس يختار أحدهما الشغال والأجر يختاره المستأجر، وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الطبيبين الاولين يتولى التحكيم بين الكشفين.

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يلجأ الى انتهاء عمل الشغال الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الاصلي الا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة، يمكن اسنادها اليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

الفصل 20 (جديد)-الاستقالة

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

لا يمكن أن تمنح الإستقالة إلا عن طريق طلب كتابي معرف به لدى الدوائر الإدارية الرسمية وصادر عن الشغال مبرزاً فيه رغبته التي لا لبس فيها في مغادرة المؤسسة نهائياً. يجب على الشغالين في حالة الإستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 16 من هذه الإتفاقية دون مراعاة الحق في الرخصة خالصة الأجر. يمكن استخدام الشغال المستقيل من جديد عند الإقتضاء ويجب أن تتوفر في هذه الحالة جميع شروط الوظيفة المطلوبة دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

شهادة الشغل

الفصل 21

تسلم لكل شغال عند مبارحته للمقابلة شهادة شغل لا تنص الا على:

- اسم او نشاط المستأجر وعنوانه
- تاريخ دخول الشغال للمؤسسة وخروجه منها
- نوع الوظيف او الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها، وذلك طبقاً لمقتضيات الفصل 27 من مجلة الشغل وبطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

تبديل الإقامة او النقلة

الفصل 22

لا يمكن ان تقرر تبديل الإقامة او النقلة الا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرها تلقائياً الا في صورة عدم وجود متطوعين وفي هذه الحالة يقع اعتبار اقدمية الشغال ووضعيته العائلية. وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستأجر.

التغيب

الفصل 23

لا يقع التسامح في اي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المستأجر.
يقع اعلام المستأجر بالتغيبات الناتجة عن حالة طارئة ثابتة قطعاً كالوفاة والحادث والمرض الخطير للقرين او أحد الوالدين او أحد الاطفال وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى اقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.
كما يجب ان تكون مدة هذه التغيبات مناسبة للأحداث التي سببتها.
وفي حالة الغيابات المتوقعة لا يمكن للشغال ان يتغيب الا بعد الحصول مسبقاً على رخصة من المستأجر.

مدة العمل

الفصل 24 (جديد)

(أضيفت فقرة بآخر الفصل بالملحق التعديلي عدد 7)

مدة العمل خاضع لمقتضيات الفصول من 89 الى 97 من مجلة الشغل وضبط ب 40 ساعة في الأسبوع.

ويمكن تطبيق نظام الحصّة الواحدة على العاملين بنظام الحصتين، ذلك خلال شهري جويلية وأوت.

الراحة الليلية

الفصل 25

راحة الاطفال والنساء بالليل تخضع لمقتضيات الفصول من 565 الى 73 من مجلة الشغل.

تأجير العمل الليلي

الفصل 26

يتمتع الاجراء العاملين بالليل بصفة مستمرة بزيادة في الاجر قدرها 25%. العمل الليلي هو المقوم به بين الساعة 21 و 5 صباحاً او بين 22 والسادسة صباحاً.
لا تنطبق هذه المقتضيات على الحراس بالليل وكذلك الشغالين الذين يعملون بالتناوب في ثلاث فرق.

الساعات الزائدة

الفصل 27

تستوجب الساعات الزائدة المقوم بها فوق الساعات العادية، زيادة في الاجر، طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الراحة الأسبوعية

الفصل 28 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

يتمتع كافة العملة براحة أسبوعية مدتها أربعة وعشرون ساعة متتالية. ويمكن باتفاق بين الطرفين أن تعطى هذه الراحة في أي يوم من أيام الأسبوع، ويمكن تأجيل الراحة الأسبوعية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

أيام العطل

الفصل 29 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 7)

أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي: 20 مارس، أول ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى، المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية، رأس السنة الميلادية. وان العمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الاجر ب 100%. وتعتبر ايام العطل غير خالصة الاجر ايام عمل عادية إذا لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 30 (جديد)

الرخص خالصة الأجر

(إضافة فقرة 2 جديدة بالملحق التعديلي عدد 5)

كل مستأجر مباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الاجر بحساب يوم ونصف عن كل شهر عمل دون ان تتجاوز مدة العطلة الكاملة 22 يوم اي 18 يوم عمل دون اعتبار الرخص الاضافية للأقدمية.

تضاف لمدة الرخصة المقدرة كما ذكر زيادة قدرها نصف يوم من أيام العمل عن كل مدة كاملة مسترسلة أم لا قدرها خمس سنوات خدمة.

تضبط فترة العطلة السنوية بمقتضى النظام الداخلي للمؤسسة غير انه في حالة القوة القاهرة يمكن للشغال وبطلب منه، ان يحصل على عطلته كاملة او جزئية في اي وقت آخر. يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستأجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والحالة العائلية واقدمية المستحق.

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

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

الفصل 31 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1 وأضيفت رخصة الى الرخص المنصوص عليها بالملحق التعديلي عدد 9) يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة احداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الاجر. مدة هذه العطل معينة كما يلي:

- ولادة طفل: يوما عمل (2)
- وفاة أحد الزوجين او أحد الاطفال: 3 أيام عمل (3)
- وفاة الام أو الاب او الاخ او الاخت او الجد او الجدة يوما عمل (2)
- زواج العامل: 3 ايام عمل (3)
- زواج أحد الابناء: يوم راحة (1)
- ختان أحد الابناء: يوم راحة (1)
- الحج: شهر عمل خالص الأجر وذلك مرة واحدة في حياة العامل المهنية، ولا تدخل هذه الرخصة في حساب الرخصة السنوية الخالصة الأجر مع الاستظهار بما يثبت ذلك. يجب على المنتفعين بهذه العطل تقديم ما يثبت ذلك.

الرخص الولادة

الفصل 32

رخص الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

الرخص الاستثنائية

الفصل 33

التغيبات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون، يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة، الا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانونا.

تغيبات الشغالين النواب بطريقة قانونية للنقابات او اعضاء الهيئات المسيرة بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية، يقع خلاصها طبقا للتشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الايام المبينة بالاستدعاءات والمطابقة لمدة المؤتمر تنضاف اليها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للتنقل.

رخص المرض

الفصل 34 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة مع اعلام المؤجر بعنوان اقامته اثناء فترة المرض.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الاولى من هذا الفصل كل عامل:

أ-ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن افراطه في تناول المواد الكحولية او سوء سلوكه او عن جروح أصيب بها خارج اوقات العمل وتثبت ادانته.

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

ج -يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا باجر او بدونه.

د-يمدد الانقطاع عن العمل الى ما بعد الاجل المحدد من طرف الاطباء ويعتبر اذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من اجل ذلك الى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة بمحل سكنى الاجير.

الرخص لتأدية الواجبات العسكرية

الفصل 35

يعتبر الشغالون الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية (تحت السلاح) بدون أجر، غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الاقدمية والترقية ويقع ارجاعهم بكامل الحق لصفهم عند سراحهم بشرط او يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك، او في حالة المرض بتوجيه شهادة طبية. ولهم حق الاولوية في الرجوع الى المراكز التي كانوا يشغلونها قبل الحاقهم بالجندية.

الرخص بدون أجر

الفصل 36

يمكن للمستأجر ان يمنح كل عامل رخصة بدون أجر إذا ما طلب ذلك في حدود مستلزمات الخدمة. لا يمكن ان تفوق مدة هذه الرخصة التي تقضي بانقطاع الحق في الترقية وفي الدفع الذي يقوم به المستأجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي، 90 وما في السنة الا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية او قانونية أكثر نفعا.

التأديب

الفصل 37 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

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

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

عقوبات الدرجة الاولى

1 -الانذار الشفاهي

2 -الانذار الكتابي مع ادراجه بالملف

3-التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4-التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام يحرم فيها العامل من كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية

1 -التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل أجر

2-التوقيف عن العمل لمدة تراوح بين ثمانية ايام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل اجر

3-اسقاط درجة

4-اسقاط سلم

5-العزل.

عقوبات الدرجة الاولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

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

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

(1) العمل او التقصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضرر بمكاسبها .

(2) التخفيض في حجم الانتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.

(3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الاشياء المناطة بعهدته.

(4) الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الاوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل او من رئيسه.

(5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة او على حسابها.

(6) السرقة او استعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الاشياء

التي أوّتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح او تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.

(8) الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن ينوبه.

(9) قيام العامل أثناء عمله او بمناسبة القيام به بأعمال عنف او تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة-

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة

(11) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها. يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من اجل جنائية او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الاعتداء على الاخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤتمن او التحيل او الثلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه.

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

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

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

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

وكلما استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام على الاقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاخطار بالبلوغ. وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق

في ان يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.

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

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

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى. العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الاولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة أي أثر للعتاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك. يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وخمسة اعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الاثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

مشمولات انظار مجلس التأديب

الفصل 38

في مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الاعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 37 من هذه الاتفاقية. لا يمنع تدخل مجلس التأديب الاطراف المعنية بالأمر من حقهم في عرض الخلاف على المحاكم المختصة.

-ألغيت الفصول 39 و40 و41 و42 بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 5.
- عوضت بمقتضى الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد 5 عبارتاً «لجنة المؤسسة»، و«اللجنة الاستشارية المتناصفة» بعبارة «اللجنة الاستشارية للمؤسسة» وعبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول الإتفاقية الواردة بها هذه العبارات.

التدريب والتكوين والاتقان المهني

الفصل 43

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الامكان على تسهيل وتوفير المساعدة اللازمة لانجاز برامج التدريب والتكوين والاتقان المهني.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والاتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل ويتولى المستأجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بمؤسسته ويضع على ذمة ذلك كل ما يلزم من الوسائل والامكانيات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

منحة النقل

الفصل 44 (جديد)

(الملحق التعديلي عدد 16)

يتمتع كل عامل بمنحة نقل جمالية تتضمن المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، وتقدر هذه المنحة كما يلي:

- 65.147 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.
 - 69.545 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023.
 - 74.239 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024.
- وتجرى على هذه المنحة تخفيضات حسب نسبة التغيبات.

منحة حضور

الفصل 44 مكرر (جديد)

(أضيف بالملحق عدد 13 ونقح بالملحق عدد 16)

تسند للعمال منحة حضور جمالية تتضمن المنحة المنصوصة عليها بالفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 والمنقح بالأمر المؤرخ في 31 ديسمبر 1965 وتقدر كما يلي:

- 6.894 د في الشهر بداية من غرة ديسمبر 2021 بعنوان سنة 2022.
- 7.359 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2023 بعنوان سنة 2023.
- 7.856 د في الشهر بداية من غرة جانفي 2024 بعنوان سنة 2024.

منح الوسخ

الفصل 45

تعطى لكل عامل في آخر كل شهر كمية من الصابون قدرها 2 كغ كمنحة وسخ.

بدلات الشغل

الفصل 46 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ونقحت الفقرة أولى بالملحق التعديلي عدد 5)

يتولى المستأجر تطبيقا للفصل 333 من مجلة الشغل مد كل عون قار في غرة ماي من كل سنة ببدلتين للعمل وكذلك بقميصين وحذاءين وقبعة من النوع المقبول عادة في المهنة. وتحمل التكاليف المنجرة عن ذلك على المؤجر.

اختيار نوعية ملابس الشغل تبقى من مشمولات المؤجر.

كما يتولى امداد العمال بملابس الوقاية بصفة مجانية.

ويضع على ذمة الأعوان بيت لوضع ملابس الشغل والوقاية.

ويلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل والوقاية اثناء ادائه لعمله وكل مخالف لهذه التراتيب يعرض نفسه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها بالفصل 37 (جديد) من هذه الإتفاقية.

الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل

بما فيها المواد الاولية

الفصل 47

العامل مطالب بالحفاظ على الاشياء المعهود بها له قصد انجاز العمل المناط بعهدته ويتعين عليه ارجاعها بعد انجاز عمله ويعتبر مسؤولا عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ صدر منه.

على انه إذا قبل اشياء ليست ضرورية لانجاز عمله فلا يسال عنها الا لكونها اودعت عنده.

ولا يكون مسؤولا عن فساد ولا تلف نتج عن حالة طارئة وقوة قاهرة الا في الحالات التي يكون قد وقع بها انذاره بإرجاع الأشياء التي أوتمن عليها.

وان تلف الشيء الناتج عن خلل او عن طبيعة مادة سريعة الزوال يحمل محمل الحالة الطارئة ان لم تكن هفوة قد صدرت عن العامل.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الاشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره الا إذا اثبت انه لم يرتكب اي اهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت بها مسؤولية الشغل لا يمكن للمستأجر ان يطالب الا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع اتلافه او سرقة او فساد.

حفظ الصحة والسلامة

الفصل 48 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

المؤجر مطالب بالعناية بنظافة المحلات طبقا لشروط حفظ الصحة وبالخصوص مقتضيات الامر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 اكتوبر 1968.

ويجب على المؤجر توفير أحواض لغسل الأيدي ومراحيض وبيوت لحفظ الملابس بالعدد الكافي وتوفير مكان مخصص للأكل مجهز بالمعدات الضرورية وخاصة الطاولات والكراسي وأجهزة تسخين الأكل.

وعلى المؤجر توفير ادواش بالعدد الكافي حسب المقاييس المضبوطة بالأمر المشار اليه اعلاه ويعتبر الوقت المخصص للاغتسال وقت عمل فعلي على ان يتم الإغتسال خارج اوقات العمل.

ويجب على العملة السهر على العناية بنظافة وسلامة التجهيزات الصحية الموضوععة على ذمتهم كما يجب على المؤجر اتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على سلامة العملة وحمايتهم من الاخطار المهنية.

ويقع ضبط هذه التدابير في إطار لجنة الصحة والسلامة المهنية الواجب تكوينها طبقا للتشريع الجاري به العمل او عند عدم وجودها اللجنة الإستشارية للمؤسسة بحضور عضو من الهيكل النقابي.

ويجب على المؤجر توفير وسائل الوقاية الفردية والجماعية الضرورية لحماية العملة من الاخطار المهنية وخاصة وسائل التهوية وامتصاص الغبار وواقيات آلات الإنتاج. ويتولى المؤجر نقل ضحايا

الإصابات المهنية وحوادث الشغل الى أقرب مركز طبي في أسرع وقت لتلقي الإسعافات.

ويجب على المؤجر توفير صندوق أدوية يحتوي على الادوية اللازمة للإسعافات الأولية ومراقبتها

بصفة دورية. ويتولى طبيب الشغل ضبط قائمة هذه الادوية الضرورية. كما يجب على العملة احترام التعليمات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة والعمل على تطبيقها مع ضرورة ارتداء واستعمال وسائل الوقاية الفردية الموضوعة على ذمتهم. ويسعى المؤجر لتعليق الملصقات الحائطية لتحسيس العملة بضرورة احترام هذه التعليمات لتجنيبهم الإصابات المهنية. ويجب على المؤسسات احترام التشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل.

نظام الاقدمية

الفصل 49

تم اقرار نظام الاقدمية بالمؤسسة على حساب زيادة 60% من اجر كل صنف من الاختصاصات موزعة على 29 سنة عمل بالمؤسسة وتدفع بداية من السنة الثانية. ليس لهذه الاحكام مفعول رجعي.

عند دخول هذه الاحكام المتعلقة بنظام الاقدمية حيز التطبيق يرتب كل اجير بدرجة الاقدمية بنسبة مساوية وان تعذر ففي الدرجة التي يليها مباشرة في الارتفاع لنسبة الاجر الأصلي المقبوض فعلا عند تاريخ اعادة الترتيب.

غير ان الاجراء الذين لهم اقدمية بنفس المؤسسة تفوق الخمس سنوات سيتمتعون علاوة على ذلك: أ- بدرجة للأقدمية المتراوحة ما بين ال 5 و 10 سنوات ب — بدرجتين للأقدمية التي تفوق ال 10 سنوات يقع الغاء منحة الاقدمية التي كانت تدفع سابقا قبل تطبيق هذه الاتفاقية.

منحة الإنتاج وآخر السنة

الفصل 50(جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تسند للأعوان منحة آخر السنة التي تصرف بالنظر الى العدد السنوي المهني وذلك بداية من شهر ديسمبر من السنة المعنية.

يُضبط العدد السنوي المهني المشار اليه في الفقرة السابقة بمقتضى الاربعة عناصر التالية:

-الانتاج من 0 الى 5

-القيمة المهنية من 0 الى 5

-المواظبة من 0 الى 5

-السلوك من 0 الى 5

المجموع: من 0 الى 20

وينتفع الاجراء الذين لهم عدد سنوي مساو او دون 10/20 بالمنحة الدنيا التي تقدر ب-1/3 المنحة.

وبالنسبة للآخرين فان مقدار المنحة يضبط كما يلي:

العدد من 11 الى 14.....1/2 المنحة

العدد من 15 الى 17.....3/4 المنحة

العدد من 18 الى 20.....كامل المنحة

ويضبط المقدار الأقصى لمنحة الانتاج واخر السنة بمرتب شهر وثلاثة ارباع من الشهر (1،75 من

المرتّب) كما يقع حساب مبالغ هذه المنحة لكل منتفع بحساب فترة العمل الفعلي خلال السنة المعنية.

الحقوق المكتسبة

الفصل 51

لا يمكن لهذه الاتفاقية باي حال من الاحوال أن تنال من الحقوق المكتسبة.

الفصل 52 -تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من أول جوان 1974.

تونس في 16 جانفي 1975.

عن المنظمات النقابية للأعراف السيد الفرجاني
بلحاج عمار

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية
السيد محمد الغالي

رئيس النقابة القومية للدباغين والرئيس
المساعد لجامعة صناعة الجلد

عن المنظمات النقابية للعمال
السيد الحبيب عاشور

الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل
السيد
علالة العامري

الكاتب العام لجامعة النفط والمواد الكيماوية

ملحق عدد 1:

الاصناف المهنية (خالصين بالساعة)

- 1- شغال
- 2- شغال مختص
- 3- عامل مختص
- 4- عامل ذو كفاءة
- 5- رئيس فرقة

الملحق عدد 2:

سلم أعوان التنفيذ الخالصين بالساعة ويحتوي على 29 درجة واصناف من ١ الى ٧.

ملحق عدد 3:

سلم من 1 الى 14. للاعوان الخالصين بالشهر.

ملحق عدد 4

أعوان الدباغة الخالصين بالشهر

الصنف	الترتيب	المهنة
اعوان غير مختصين (1)	1	حارس -منظف
	2	حاجب
اعوان مختصين(2)	3	موزع الهاتف، راقن، عون مستكتب
	4	راض ذو كفاءة، عون محتسب، مستكتب،
	4	عون فني، قابض، ممرض، سائق
تسيير عادي (3)	5	معين محتسب، كاتب، عون ذو كفاءة، رئيس فريق
	6	معين محتسب ذو كفاءة، فني، كاتب ادارة
	7	كاتب ادارة، كاتب رqn واختزال رئيس مكتب، كاتب محتسب
تسيير عالي (4)	8	محتسب، معاون فني، كاتب رqn واختزال ذو كفاءة، عون اشراف
	9	محرر
إطار متوسط (5)	10	ملحق بالإدارة، محتسب ذو كفاءة، رئيس مصنع
	11	رئيس محتسب، رئيس مصلحة، مهندس
إطار عالي(6)	12	كاهية مدير
	13	مدير، مهندس اول
	14	مدير عام مساعد -مهندس رئيس

ملحق عدد 5:
أعوان الدباغة الخالصين بالساعة

الصنف	أعوان مشتركون	الجلود الكبيرة	جلود العجول والماعز الصناعة الأحذية-جلد الخيول	جلود الغنم والماعز	دباغة الجلود الخاصة بعد لصنة القفافيز
الأول	شغال	شغال نقل ورفع	شغال نقل ورفع التنظيف بالفرشة اليديوية	شغال نقل ورفع - معين قيس	شغال نقل ورفع
		عامل على الاسطوانة مشحم ومزيت باليد - واضع الاصباغ بالفرشة اليديوية - واضع الجلد في الإطار بالمسمار والملقط - وكيل مخزن (معين الغارز) - واضع العقاقير للجلود المختمرة - واضع الصبغ الابيض - دهان لماع صباغ -دهان بالآلة الدهن - مهذب الجلود، صاقل يدوي - متسلم الجلود -مرتب	- اعادة الرطوبة للجلود بالآلة (سائق) - واضع الجلود على الإطار -واضع الاصباغ - كي الجلود بالمكواة الآلية او اليديوية - اعادة طراوة الجلود باليد - صقل الجلود برحي الصقل -دعكها - تشويط الشوائب العالقة بالجلود بالآلة - صبغة الجلود - تلميعها - كي الجلود وصقلها بالضاغطة وصبغتها بآلة الصباغة - تليينها	- تقطيع الشعر بالآلة (عامل على مائدة) عامل قيس الجلود - عامل فرز الجلود حسب مجموعة 12	تقليم الشعر والزوائد بالآلة.
الثاني	مساعد ميكانيكي	- غطس الجلد -حذف الشعر من الجلد. - حذف الزوائد بالآلة (معين) - الصقل بالآلة (معين) - العامل على منشار السلخ (معين) - دعك الجلد وغطسه وتجفيفه - قصاص الجلد - التجفيف والتعليب واللف - واضع الصبغة السوداء - الصاقل على الآلة - القصاص	سلخ الجلود بطريقة هادئة بالآلة -سلخ بالمنشار لزوائد رؤوس الجلد - غطس الجلود وحذف الشوائب -ازالة الشعر عنها - استخراج الجلود للتجفيف - التهذيب بالآلة -ازالة المشايط بالمنشار - عامل السلخ على المنشار الآلي (معين) - الواضع على مائدة العمل -ازالة التجاعيد عن الجلود بالآلة - عصر الجلود وتعليقها ووقايتها من الانكماش - ارجاع الرطوبة الى الجلود بعد تجفيفها - صقل الجلود	- تقطيع الشعر عن الجلود وغطسها في خزان الماء - حذف الزوائد بالآلة فغطس الجلود واخراجها من خزان الماء-قص المشايط بالمنشار الآلي القاطع - وضع الجلود للتجفيف على موائد العمل - عصر الجلود - ازالة التجاعيد عن الجلود بواسطة الآلة - تعليق الجلود في اطاراتها - اعادة الرطوبة للجلود مح تليينها - صناعة الجلود بالآلة -بالفرشة	- تقطيع الشعر - غسل الاصواف - ازالة الاصواف عن الجلود - تعليق الجلود - تجفيف - غطس الجلود في خزانات الماء واخراجها - مد الجلود على بساط التجفيف - وكيل مخزن غير فارز - غطس الجلود واخراجها

			وصباغتها -إزالتها من الإطار وتليينها بعد التهذيب والتجفيف	(الصبغة) تعقير الجلود - إزالة الجلود من اطارات التعليق ونقلها - إعادة الرطوبة للجلود وغسل الصوف - وضع العقاقير على الجلود لإزالة الاصواف	
الثالث	بناء دهان عامل الرصاص لحام سائق	- القصاص والسالخ بالآلة اليدوية - السخ بالآلة (سائق) - حذف الزوائد بالآلة (سائق) - تنظيف الجلد بالآلة (مجموعة الآلات) - مزيل التجاعيد -الصاقل بالآلة - طرق الجلد ودعكه بالآلة	-معين عامل فرز الجلود -حذف الزوائد من الجلود بواسطة الآلة او باليد -سلخ الجلود لإزالة بقايا اللحم والشحم عنها باليد -تهذيب الجلود باليد -حذف التجاعيد عن رؤوس الجلود الصقل بالآلة -عامل السخ على المنشار الآلي (سائق)	-معلم غسل الاصواف -عامل بالسخ بالآلة -تهذيب الجلود العادي مع وضع الصبغة - إعادة الين للجلود- دكها بالأسطوانة - عامل الغسل باليد صباغ الجلود -عامل على الآلة مع الانكماش -إعادة الرطوبة للجلود بالآلة	- مرتب الجلود حسب الاصواف -حذف الزوائد - تهذيب الجلود وصقلها بالآلة -إزالة الشوائب باليد -صقل الجلود بالرحي - دعك الجلود وتسويتها بالآلة
الاول		- عامل على الأسطوانة مشحم ومزيت باليد - واضع الاصباغ بالفرشاة اليدوية - واضع الجلد في الإطار بالمسمار والملقط - وكيل مخزن (معين الفارز) - واضع العقاقير للجلود المختمة - واضع الصبغ الأبيض- دهان-لماع الصباغ - دهان بالآلة الدهن - مهذب الجلود-صاقل يدوي	- إعادة الرطوبة للجلود بالآلة (سائق) - واضع الجلود على الإطار-واضع الاصباغ - كي الجلود بالمكواة الآلية او اليدوية - إعادة طراوة الجلود باليد - صقل الجلود برحي الصقل - دكها تشويط الشوائب العالقة بالجلود بالآلة- صباغة الجلود-تلميعها - كي الجلود وصقلها بالضغطية وصباغيتها بآلة الصباغة - تليينها	-تقليع الشعر بالآلة (عامل-على مائدة) - عامل قيس الجلود - عامل فرز الجلود حسب مجموعة 12	تقليع الشعر بالزوائد بالآلة
الرابع	-وكيل مخزن ميكانيكي -عامل على آلة المخرطة - عامل احكام ميكانيكي	- متسلم الجلود-مرتب - تنظيف الجلود من الشعر باليد - قاطع الجلود -المرقق معدل آلة التسوية - مرتب الجلود باليد - وكيل مخزن -عامل الفرز والترتيب -مرقق الجلود بالموسى الالية	-عامل الفرز والترتيب -سائل معدل الآلات - تسوية الجلود باليد بالمنشار الآلي -تسوية الجلود بالآلة الجارة - صقل الجلود الجاهزة - وضع الاصباغ المذهبة والفضية على	- فارز الاصواف - القاطع بالمنشار الآلي (المعدل) - مزيل الزوائد باليد - التسوية بالآلة الجارة - تبسيط الجلود ومدها - تهذيب الجلود بالرحي (التهية لمنع القفافيز والملف) - صقل الجلود	- إزالة الزوائد باليد - تهذيب الجلود بالموسى - الصباغة بالفرشاة - صقل الجلود - تسوية الجلود - متسلم الجلود الغير مصنوعة

الجلود	الجلود	الجلود	الجلود	الجلود	الجلود
- تسوية الجلود	- تسوية الجلود	- تسوية الجلود	- تسوية الجلود	- تسوية الجلود	- تسوية الجلود
وصقلها بالآلة الجارة	وصقلها بالآلة الجارة	وصقلها بالآلة الجارة	وصقلها بالآلة الجارة	وصقلها بالآلة الجارة	وصقلها بالآلة الجارة
- التسمية باليد	- التسمية باليد	- التسمية باليد	- التسمية باليد	- التسمية باليد	- التسمية باليد
- تلميع الجلود باليد	- تلميع الجلود باليد	- تلميع الجلود باليد	- تلميع الجلود باليد	- تلميع الجلود باليد	- تلميع الجلود باليد
- صبغة الجلود باللون الابيض	- صبغة الجلود باللون الابيض	- صبغة الجلود باللون الابيض	- صبغة الجلود باللون الابيض	- صبغة الجلود باللون الابيض	- صبغة الجلود باللون الابيض
عامل الصبغة البيضاء باليد	عامل الصبغة البيضاء باليد	عامل الصبغة البيضاء باليد	عامل الصبغة البيضاء باليد	عامل الصبغة البيضاء باليد	عامل الصبغة البيضاء باليد
- دك الجلود ودباغتها على مائدة العمل باليد	- دك الجلود ودباغتها على مائدة العمل باليد	- دك الجلود ودباغتها على مائدة العمل باليد	- دك الجلود ودباغتها على مائدة العمل باليد	- دك الجلود ودباغتها على مائدة العمل باليد	- دك الجلود ودباغتها على مائدة العمل باليد
- صباغ مهئي الجلود	- صباغ مهئي الجلود	- صباغ مهئي الجلود	- صباغ مهئي الجلود	- صباغ مهئي الجلود	- صباغ مهئي الجلود
- عامل ترتيب الجلود	- عامل ترتيب الجلود	- عامل ترتيب الجلود	- عامل ترتيب الجلود	- عامل ترتيب الجلود	- عامل ترتيب الجلود
الجاهزة	الجاهزة	الجاهزة	الجاهزة	الجاهزة	الجاهزة
- عامل تسوية الجلود المقصودة	- عامل تسوية الجلود المقصودة	- عامل تسوية الجلود المقصودة	- عامل تسوية الجلود المقصودة	- عامل تسوية الجلود المقصودة	- عامل تسوية الجلود المقصودة
الخامس	الخامس	الخامس	الخامس	الخامس	الخامس
رئيس فريق	رئيس فريق	رئيس فريق	رئيس فريق	رئيس فريق	رئيس فريق

الملحق عدد 6:
يتضمن سلم الاعوان الخالصين بالشهر

التدريب

تحتوي النشاطات الفردية على المهن التالية، على تدريب منهجي وكامل، كما ان مدة التدريب والنسبة الدنيا والقصوى ما بين المتدربين والعمال ذوي الكفاءة في نفس المؤسسة، وقع ضبطها طبقا لمقتضيات الجدول التالي:

ملاحظات	الاجر الادنى المقترح				النسب الدنيا والقصوى لعدد المتدربين بالنسبة للعمال ذوي الكفاءة	سنة التدريب	النشاطات الفردية التي تتطلب تدريباً
	الستة أشهر الرابعة	الستة أشهر الثالثة	الستة أشهر الثانية	الستة أشهر الاولى			
على الأقل مستوى السنة الثانية ثانوي	90% من الاجر الادنى المضمون	70% من الاجر الادنى المضمون	60% من الاجر الادنى المضمون	50% من الاجر الادنى المضمون	20% 30%	عامان	عامل دباغة
	80% من الاجر الادنى المضمون	65% من الاجر الادنى المضمون	50% من الاجر الادنى المضمون	40% من الاجر الادنى المضمون	15% 30%	عامان	ميكانيكي الصيانة
	80% من الاجر الادنى المضمون	65% من الاجر الادنى المضمون	50% من الاجر الادنى المضمون	40% من الاجر الادنى المضمون	15% 30%	عامان	كهربائي الصيانة
		90% من الاجر الادنى المضمون	65% من الاجر الادنى المضمون	50% من الاجر الادنى المضمون	15% 30%	18 شهرا	سائق أو مسخن المرجل

(من الملحق التعديلي عدد 16)

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

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

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

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

تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنوات 2022 و2023 و2024 الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

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

الفصل 4 -

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

ب - إذا كان ما أسندته المؤسسات خلال سنتي 2020 و2021 أقل مما تضمنته الفقرتين الأولى والرابعة من الاتفاق المشار إليه أعلاه، فإنه يتم إسناد الفارق بمفعول يعود لشهر ديسمبر 2021. ولا يستوجب الجمع بين الزيادات بعنوان 2022 والزيادات أو التسبقة التي أسندتها المؤسسات خلال سنتي 2020 و2021.

الفصل 5 - أحكام خاصة:

يتم الالتزام باحترام أحكام الاتفاقية المشتركة القطاعية وعدم المطالبة بأية زيادة في الأجر أو طلب يكون له انعكاس مالي طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق. تونس في 12 ماي 2022.

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

الدرجة																															
الأقدمية																															
الصف																															
558,728	557,523	556,428	555,333	554,238	553,408	552,583	551,749	550,919	550,089	549,259	548,429	547,599	547,115	546,650	546,196	543,202	542,707	542,212	541,718	541,223	540,729	540,234	539,739	539,245	538,750	538,255	537,761	536,859	1	أعوان غير مختصين	التنفيذ
572,468	570,997	569,658	568,252	566,846	565,799	564,752	563,705	562,657	561,611	560,663	559,715	558,766	557,818	556,870	555,922	554,974	554,026	553,077	552,129	551,103	550,592	550,081	547,061	546,517	545,973	545,429	544,884	544,340	2		
594,339	592,794	591,249	589,622	587,967	586,742	585,496	584,294	583,069	581,846	580,621	579,397	578,173	576,948	575,725	574,500	573,276	572,052	570,827	569,602	568,444	567,339	566,234	565,129	564,024	562,919	561,814	560,709	559,604	3	أعوان مختصين	
615,894	614,327	612,781	608,567	607,290	606,230	604,212	602,912	601,611	600,312	599,011	597,712	596,411	595,110	593,803	592,510	591,211	589,910	588,610	587,311	586,009	584,710	583,409	582,109	580,809	579,509	578,209	576,908	575,714	4		
708,392	706,403	704,474	702,661	700,847	699,498	698,149	696,799	695,450	694,101	692,752	691,403	690,054	688,705	684,766	683,268	681,770	680,272	678,774	677,276	675,779	674,281	672,783	671,285	669,787	668,289	666,792	665,294	663,796	5	تسيير عادي	التسيير
732,051	729,990	727,930	725,869	723,799	722,285	720,761	719,238	717,714	716,176	714,713	712,853	711,329	709,805	708,282	707,171	705,234	703,711	702,187	700,663	699,139	697,616	696,092	694,913	693,217	688,517	686,706	685,131	683,076	6		
761,886	759,325	756,764	754,202	751,641	749,800	748,082	743,863	742,144	740,425	738,500	736,987	735,268	733,549	731,783	730,112	728,393	726,674	724,955	723,406	721,227	719,508	717,789	716,174	714,352	712,633	710,914	709,195	707,476	7		
783,284	780,667	778,051	775,435	772,780	770,698	768,615	766,532	764,450	762,367	760,285	758,202	756,119	754,179	749,765	747,851	746,556	744,023	742,109	740,195	738,281	736,367	734,453	732,539	730,602	728,492	726,506	724,592	722,678	8	تسيير عالي	الإطارات
871,275	868,319	865,363	859,908	856,952	854,801	852,651	850,500	848,350	846,199	844,048	841,898	839,747	837,597	835,308	832,964	830,620	828,276	825,932	823,589	821,245	818,979	814,329	812,178	810,027	807,877	805,726	803,576	801,425	9		
904,448	900,880	897,312	893,743	890,175	887,607	885,038	882,532	880,145	877,758	875,371	872,984	868,097	865,710	863,323	860,936	858,549	856,162	853,775	851,388	849,001	846,534	843,929	841,325	838,720	836,115	833,509	830,904	828,491	10		
948,440	944,365	940,290	936,215	932,140	929,223	926,306	923,393	920,473	917,556	914,639	911,723	908,806	905,889	902,973	900,056	897,139	894,339	891,633	888,927	886,221	881,015	878,309	875,603	872,897	870,191	867,484	864,778	862,072	11	إطار عال	
987,084	982,862	978,639	974,136	969,554	966,267	963,025	959,351	955,773	953,231	949,966	946,701	943,437	940,172	936,907	933,642	930,378	927,113	923,539	920,584	917,319	914,055	910,790	907,525	904,291	901,265	898,240	895,215	889,064	12		
1 059,657	1 054,537	1 049,417	1 044,297	1 039,177	1 035,544	1 031,910	1 028,277	1 024,644	1 021,010	1 017,377	1 013,744	1 010,110	1 006,477	1 002,844	999,211	995,577	991,718	987,787	983,857	979,790	975,995	972,065	968,134	964,203	960,273	956,342	952,411	948,481	13		
1 107,452	1101,744	1 096,037	1 090,330	1 084,622	1 080,587	1 076,552	1 073,054	1 068,482	1 064,014	1 060,412	1 056,439	1 052,342	1 048,307	1 044,221	1 040,237	1 036,202	1 032,167	1 028,132	1 024,097	1 020,063	1 016,028	1 011,993	1 007,958	1 003,922	999,253	994,883	990,514	986,144	14		

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
الأعوان الخالصون بالساعة
يقع العمل به بداية من 1 ديسمبر 2021

29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		الدرجة
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		الأقدمية
																												الصنف		
3,263	3,257	3,251	3,245	3,239	3,233	3,227	3,221	3,215	3,209	3,203	3,197	3,191	3,185	3,179	3,173	3,167	3,161	3,155	3,149	3,143	3,137	3,131	3,125	3,119	3,113	3,107	3,101	3,095	3,068	I
3,340	3,333	3,326	3,319	3,312	3,305	3,298	3,291	3,284	3,277	3,270	3,263	3,256	3,249	3,242	3,235	3,228	3,221	3,214	3,207	3,200	3,193	3,186	3,179	3,172	3,165	3,158	3,151	3,144	3,137	II
3,457	3,449	3,441	3,433	3,425	3,417	3,409	3,401	3,393	3,385	3,377	3,369	3,361	3,353	3,345	3,337	3,329	3,321	3,313	3,305	3,297	3,289	3,281	3,273	3,265	3,257	3,249	3,241	3,233	3,225	III
3,534	3,526	3,518	3,510	3,502	3,494	3,486	3,478	3,470	3,462	3,454	3,446	3,438	3,430	3,422	3,414	3,406	3,398	3,390	3,382	3,374	3,366	3,358	3,350	3,342	3,334	3,326	3,318	3,310	3,302	IV
3,978	3,968	3,958	3,948	3,938	3,928	3,918	3,908	3,898	3,888	3,878	3,868	3,858	3,848	3,838	3,828	3,818	3,808	3,798	3,788	3,778	3,768	3,758	3,748	3,738	3,728	3,718	3,708	3,698	3,688	V

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

جدول الأجور عدد 3
الأعوان الخالصون بالشهر
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	29	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة							
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	/	1	1	1	1	1	1	الأقدمية							
																													الصف	أعوان غير مختصين	أعوان مختصين	تسيير عادي	تسيير عالي	إطار متوسط	إطار عال	إطار إدارة
594,966	593,761	592,666	591,571	590,476	589,646	588,821	587,987	587,157	586,327	585,497	584,667	583,837	583,353	582,888	582,434	579,440	578,945	578,450	577,956	577,461	576,967	576,472	575,977	575,483	574,988	574,493	573,999	573,097	1							
609,211	607,740	606,401	604,995	603,589	602,542	601,495	600,448	599,400	598,354	597,406	596,458	595,509	594,561	593,613	592,665	591,717	590,769	589,820	588,872	587,846	587,335	586,824	583,804	583,260	582,716	582,172	581,627	581,083	2							
632,113	630,568	629,023	627,396	625,741	624,516	623,270	622,068	620,843	619,620	618,395	617,171	615,947	614,722	613,499	612,274	611,050	609,826	608,601	607,376	606,218	605,113	604,008	602,903	601,798	600,693	599,588	598,483	597,378	3							
654,755	653,188	651,642	647,428	646,151	645,091	643,073	641,773	640,472	639,173	637,872	636,573	635,272	633,971	632,664	631,371	630,072	628,771	627,471	626,172	624,870	623,571	622,270	620,970	619,670	618,370	617,070	615,769	614,575	4							
753,199	751,210	749,281	747,468	745,654	744,305	742,956	741,606	740,257	738,908	737,559	736,210	734,861	733,512	729,573	728,075	726,577	725,079	723,581	722,083	720,586	719,088	717,590	716,092	714,594	713,096	711,599	710,101	708,603	5							
778,159	776,098	774,038	771,977	769,907	768,393	766,869	765,346	763,822	762,284	760,821	758,961	757,437	755,913	754,390	753,279	751,342	749,819	748,295	746,771	745,247	743,724	742,200	738,021	736,325	734,625	732,814	731,239	729,184	6							
809,641	807,080	804,519	801,957	799,396	797,555	795,837	791,618	789,899	788,180	786,255	784,742	783,023	781,304	779,538	777,867	776,148	774,429	772,710	771,161	768,982	767,263	765,544	763,929	762,107	760,388	758,669	756,950	755,231	7							
832,065	829,448	826,832	824,216	821,561	819,479	817,396	815,313	813,231	811,148	809,066	806,983	804,900	802,960	798,546	796,632	795,337	792,804	790,890	788,976	787,062	785,148	783,234	781,320	779,383	777,273	775,287	773,373	771,459	8							
925,371	922,415	919,459	914,004	911,048	908,897	906,747	904,596	902,446	900,295	898,144	895,994	893,843	891,693	889,404	887,060	884,716	882,372	880,028	877,685	875,341	873,075	868,425	866,274	864,123	861,973	859,822	857,672	855,521	9							
960,371	956,803	953,235	949,666	946,098	943,530	940,961	938,455	936,068	933,681	931,294	928,907	924,020	921,633	919,246	916,859	914,472	912,085	909,698	907,311	904,924	902,457	899,852	897,248	894,643	892,038	889,432	886,827	884,414	10							
1006,629	1002,554	998,479	994,404	990,329	987,412	984,495	981,582	978,662	975,745	972,828	969,912	966,995	964,078	961,162	958,245	955,328	952,528	949,822	947,116	944,410	939,204	936,498	933,792	931,086	928,380	925,673	922,967	920,261	11							
1047,096	1042,874	1038,651	1034,148	1029,566	1026,279	1023,037	1019,363	1015,785	1013,243	1009,978	1006,713	1003,449	1000,184	996,919	993,654	990,390	987,125	983,551	980,596	977,331	974,067	970,802	967,537	964,303	961,277	958,252	955,227	949,076	12							
1123,680	1118,560	1113,440	1108,320	1103,200	1099,567	1095,933	1092,300	1088,667	1085,033	1081,400	1077,767	1074,133	1070,500	1066,867	1063,234	1059,600	1055,741	1051,810	1047,880	1042,813	1040,018	1036,088	1032,157	1028,226	1024,296	1020,365	1016,434	1012,504	13							
1174,017	1168,309	1162,602	1156,895	1151,187	1147,152	1143,117	1139,619	1135,047	1130,579	1126,977	1123,004	1118,907	1114,872	1110,786	1106,802	1102,767	1098,732	1094,697	1090,662	1086,628	1082,593	1078,558	1074,523	1070,487	1066,451	1062,415	1058,379	1054,343	14							

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 بالساعة
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2023

29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		الدرجة
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		الأقدمية
																												الصنف		
3470	3,464	3,458	3,452	3,446	3,440	3,434	3,428	3,422	3,416	3,410	3,404	3,398	3,392	3,386	3,380	3,374	3,368	3,362	3,356	3,350	3,344	3,338	3,332	3,326	3,320	3,314	3,308	3,302	3,275	I
3,552	3,545	3,538	3,531	3,524	3,517	3,510	3,503	3,496	3,489	3,482	3,475	3,468	3,461	3,454	3,447	3,440	3,433	3,426	3,419	3,412	3,405	3,398	3,391	3,384	3,377	3,370	3,363	3,356	3,349	II
3,675	3,667	3,659	3,651	3,643	3,635	3,627	3,619	3,611	3,603	3,595	3,587	3,579	3,571	3,563	3,555	3,547	3,539	3,531	3,523	3,515	3,507	3,499	3,491	3,483	3,475	3,467	3,459	3,451	3,443	III
3,757	3,749	3,741	3,733	3,725	3,717	3,709	3,701	3,693	3,685	3,677	3,669	3,661	3,653	3,645	3,637	3,629	3,621	3,613	3,605	3,597	3,589	3,581	3,573	3,565	3,557	3,549	3,541	3,533	3,525	IV
4,226	4,216	4,206	4,196	4,186	4,176	4,166	4,156	4,146	4,136	4,126	4,116	4,106	4,096	4,086	4,076	4,066	4,056	4,046	4,036	4,026	4,016	4,006	3,996	3,986	3,976	3,966	3,956	3,946	3,936	V

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 بالشهر
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2024

29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	7	الدرجة				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	الأقدمية				
																												الصف		تنفيذ			
																												أعوان غير مختصين				التسيير	
																												أعوان مختصين					
																												تسيير عادي					
633,650	632,445	631,350	630,255	629,160	628,330	627,505	626,671	625,841	625,011	624,181	623,351	622,521	622,037	621,572	621,118	618,124	617,629	617,134	616,640	616,145	615,651	615,156	614,661	614,167	613,672	613,177	612,683	611,781	1	تسيير عادي			
648,434	646,963	645,624	644,218	642,812	641,765	640,718	639,671	638,623	637,577	636,629	635,681	634,732	633,784	632,836	631,888	630,940	629,992	629,043	628,095	627,069	626,558	626,047	623,027	622,483	621,939	621,395	620,850	620,306	2	تسيير عالي			
672,436	670,891	669,346	667,719	666,064	664,839	663,593	662,391	661,166	659,943	658,718	657,494	656,270	655,045	653,822	652,597	651,373	650,149	648,924	647,699	646,541	645,436	644,331	643,226	642,121	641,016	639,911	638,806	637,701	3	إطار متوسط			
696,239	694,672	693,126	688,912	687,635	686,575	684,557	683,257	681,956	680,657	679,356	678,057	676,756	675,455	674,148	672,855	671,556	670,255	668,955	667,656	666,354	665,055	663,754	662,454	661,154	659,854	658,554	657,253	656,059	4	إطار عال			
801,029	799,040	797,111	795,298	793,484	792,135	790,786	789,436	788,087	786,738	785,389	784,040	782,691	781,342	777,403	775,905	774,407	772,909	771,411	769,913	768,416	766,918	765,420	763,922	762,424	760,926	759,429	757,931	756,433	5	إطار إدارة			
827,379	825,318	823,258	821,197	819,127	817,613	816,089	814,566	813,042	811,504	810,041	808,181	806,657	805,133	803,610	802,499	800,562	799,039	797,515	795,991	794,467	792,944	791,420	787,241	785,545	783,845	782,034	780,459	778,404	6				
860,619	858,058	855,497	852,935	850,374	848,533	846,815	842,596	840,877	839,158	837,233	835,720	834,001	832,282	830,516	828,845	827,126	825,407	823,688	832,139	819,960	818,241	816,522	814,907	813,085	811,366	809,647	807,928	806,209	7				
884,138	881,521	878,905	876,289	873,634	871,552	869,469	867,386	865,304	863,221	861,139	859,056	856,973	855,033	850,619	848,705	847,410	844,877	842,963	841,049	839,135	837,221	835,307	833,393	831,456	829,346	827,360	825,446	823,532	8				
983,119	980,163	977,207	971,752	968,796	966,645	964,495	962,344	960,194	958,043	955,892	953,742	951,591	949,441	947,152	944,808	942,464	940,120	937,776	935,433	933,089	930,823	926,173	924,022	921,871	919,721	917,570	915,420	913,269	9				
1020,069	1 016,501	1 012,933	1 009,364	1 005,796	1 003,228	1 000,659	998,153	995,766	993,379	990,992	988,605	983,718	981,331	978,944	976,557	974,170	971,783	969,396	967,009	964,622	962,155	959,550	956,946	954,341	951,736	949,130	946,525	944,112	10				
1068,747	1 064,672	1 060,597	1 056,522	1 052,447	1 049,530	1 046,613	1 043,700	1 040,780	1 037,863	1 034,946	1 032,030	1 029,113	1 026,196	1 023,280	1 020,363	1 017,446	1 014,529	1 011,612	1 009,234	1 006,528	1 001,322	998,616	995,910	993,204	990,498	987,791	985,085	982,379	11				
1111,159	1 106,937	1 102,714	1 098,211	1 093,629	1 090,342	1 087,100	1 083,426	1 079,848	1 077,306	1 074,041	1 070,776	1 067,512	1 064,247	1 060,982	1 057,717	1 054,452	1 051,188	1 047,614	1 044,659	1 041,394	1 038,130	1 034,865	1 031,600	1 028,366	1 025,340	1 022,315	1 019,290	1 013,139	12				
1192,024	1 186,904	1 181,784	1 176,664	1 171,544	1 167,911	1 164,777	1 160,644	1 157,011	1 153,377	1 149,744	1 146,111	1 142,477	1 138,844	1 135,211	1 131,578	1 127,944	1 124,085	1 120,154	1 116,224	1 111,157	1 108,362	1 104,432	1 100,501	1 096,570	1 092,640	1 088,709	1 084,778	1 080,848	13				
1245,074	1 239,366	1 233,659	1 227,952	1 222,244	1 218,209	1 214,174	1 210,676	1 206,104	1 201,636	1 198,034	1 194,061	1 189,964	1 185,929	1 181,843	1 177,859	1 173,824	1 169,789	1 165,754	1 161,719	1 157,685	1 153,650	1 149,615	1 145,580	1 141,544	1 136,875	1 132,505	1 128,136	1 123,766	14				

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 بالساعة
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2014

29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		الدرجة
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		الأقدمية
																													الصف	
3,691	3,685	3,679	3,673	3,667	3,661	3,655	3,649	3,643	3,637	3,631	3,625	3,619	3,613	3,607	3,601	3,595	3,589	3,583	3,577	3,571	3,565	3,559	3,553	3,547	3,541	3,535	3,529	3,523	3,496	I
3,778	3,771	3,764	3,757	3,750	3,743	3,736	3,729	3,722	3,715	3,708	3,701	3,694	3,687	3,680	3,673	3,666	3,659	3,652	3,645	3,638	3,631	3,624	3,617	3,610	3,603	3,596	3,589	3,582	3,575	II
3,907	3,899	3,891	3,883	3,875	3,867	3,859	3,851	3,843	3,835	3,827	3,819	3,811	3,803	3,795	3,787	3,779	3,771	3,763	3,755	3,747	3,739	3,731	3,723	3,715	3,707	3,699	3,691	3,683	3,675	III
3,995	3,987	3,979	3,971	3,963	3,955	3,947	3,939	3,931	3,923	3,915	3,907	3,899	3,891	3,883	3,875	3,867	3,859	3,851	3,843	3,835	3,827	3,819	3,811	3,803	3,795	3,787	3,779	3,771	3,763	IV
4,492	4482	4472	4,462	4,452	4,442	4,432	4,422	4,412	4,402	4,392	4,382	4,372	4,362	4,352	4,342	4,332	4,322	4,312	4,302	4,292	4,282	4,272	4,262	4252	4,242	4,232	4,222	4,212	4,202	V

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.