



kamel.c.sfar@gmail.com

مرحباً

كمال صفر

الإتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان الحراسة وتأمين سلامة المؤسسات

محنة (2023)

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

فهرس الإتفاقية

الفصول	الموضوع	الصفحة
	الفهرس	4-3
	التنقيحات	5
	قرار المصادقة	6
1	موضوع الإتفاقية	7
2	ميدان التطبيق المهني والتراي	8
1 مكرر	عقد الشغل لمدة معينة	9-8
3	المدة المراجعة والتراجع	9
4	تأويل الإتفاقية واللجنة المتناصفة للتأويل	10
5	الحق النقابي وحرية الرأي	11-10
5 مكرر	حماية الممثلين النقابيين	12
6	قبول الممثلين النقابيين	12
7	الانتداب	13-12
8	مدة التجربة	13
9	البطاقة المهنية	14
10	تشغيل النساء و الأطفال	14
11	التدريب والإتقان والتكوين المستمر	14
12	التزامات العامل	15-14
13	استخدام العملة في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم	16-15
14	تفويض النفوذ	16
15	حماية العملة أثناء ممارسة وظائفهم	16
16	التدرج والترقية	17-16
17	مدة العمل	17
18	الساعات الزائدة	18
19	التغيب	18
20	الراحة الأسبوعية	18
21	أيام العطل	18
22	الراحة السنوية خالصة الأجر	19
23	العطل الخاصة لأسباب عائلية	19
24	عطل الولادة	20
25	الرخص الإستثنائية	20
26	رخص المرض	20
27	الرخصة لتأدية الواجب العسكري	21
28	الرخصة بدون أجر	21
29	التأديب	23-22-21
30	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	23
ألغيت الفصول 31 ، 32 و 33 بمقتضى الفصل بمقتضى الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 2، كما عوضت عبارتا لجنة المؤسسة واللجنة الاستشارية المتناصفة بعبارتا «اللجنة الاستشارية للمؤسسة» وعبارتا لجنة الصحة والسلامة بعبارتا «اللجنة الصحة والسلامة المهنية» بمقتضى الفصل 4 من هذا الملحق.		
34	الصحة والسلامة وظروف العمل	24-23
35	لباس الشغل	25-24

25	تغيير مكان الإقامة أو النقلة	36
25	أجل الإعلام بإنهاء العمل	37
26-25	الفصل عن العمل الناجم عن حذف مركز العمل أو ضغط في عدد العملة	38
26	مكافأة نهاية الخدمة	39
26	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	40
27	الإستقالة	41
27	شهادة العمل	42
27	الأجور	43
27	نظام الأقدمية	44
27	بطاقة خلاص الأجر	45
28	منحة النقل	46
28	منحة خطر استثنائية	46 مكرر
28	منحة الحضور	46 (3)
28	منحة السلة	46 (4)
29-28	منحة الإنتاج	47
29	نظام الحيلة الإجتماعية	48
29	التأمين على الحياة	48 مكرر
29	نظام التقاعد	49
30	التصنيف المهني	50
30	إعادة الترتيب المهني	51
31	الإمتيازات المكتسبة	52
31	أحكام تطبيقية	53
31	تطبيق مقتضيات الإتفاقية عند ابرام عقود صفقات خدمات الحراسة	53 مكرر
31	تاريخ إجراء العمل بهذه الإتفاقية	54
من 32 إلى 41	التصنيف المهني (محين)	55
43-42	الأجور (2023)	

تنقيحات الإتفاقية المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية بتاريخ 27 جويلية 1989 الملاحق من سنة 1989 إلى سنة 2023			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
1	قرار مؤرخ في 2 أوت 1993	5-7-8-21-22-23-29-34-37 - إضافة اختصاصات جديدة	الحق النقابي وحرية الرأي- الإنتداب (العملة القارون والوقتليون)- مدة تجربة- أيام العطل (العملة القارون والوقتليون)- الراحة السنوية خالصة الأجر (العملة القارون والوقتليون)- العطل الخالصة لأسباب عائلية (العملة القارون والوقتليون)- التأديب (العملة القارون والوقتليون)- الصحة والسلامة وظروف العمل- أجل الإعلام بإنهاء العمل.
2	قرار مؤرخ 24 جويلية 1996	5-30-34-35-43-46-48 - إضافة الفصل 2 مكرر - إضافة أصناف جديدة	الحق النقابي وحرية الرأي (العملة القارون والوقتليون)- تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة- الصحة والسلامة وظروف العمل- لباس الشغل (العملة القارون والوقتليون)- الأجور (العملة القارون والوقتليون)- منحة النقل (العملة القارون والوقتليون)- نظام الحيلة الإجتماعية- عقد الشغل لمدة معينة.
3	قرار مؤرخ في 14 جويلية 1999	7-19-36	الإنتداب- التغيب- تغيير مكان الإقامة أو النقلة-
4	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	2-5-7-9-20-34-35-38-48 - إضافة الفصلين 46 مكرر و 48 مكرر - تعديل التصنيف المهني	ميدان التطبيق- الحق النقابي وحرية الرأي- الإنتداب (العملة القارون والوقتليون)- البطاقات المهنية (العملة القارون والوقتليون)- الراحة الأسبوعية (العملة القارون والوقتليون) - الصحة والسلامة وظروف العمل- لباس الشغل (العملة القارون والوقتليون)- الفصل عن العمل الناجم عن حذف مركز العمل أو ضغط على عدد العملة- نظام الحيلة الإجتماعية- منحة خطر استثنائية- التأمين على الحياة- منحة خطر استثنائية- التأمين على الحياة.
5	قرار مؤرخ في 10 أوت 2006	7-17-35-46-48 - إضافة الفصول: 46(3) - 46 (4)- 53 مكرر	الإنتداب - مدة العمل (العملة القارون والوقتليون)- لباس الشغل (العملة القارون والوقتليون)- منحة النقل- نظام الحيلة الإجتماعية- منحة الحضور- منحة السلة- تطبيق مقتضيات الإتفاقية عند إبرام عقود صفقات خدمات الحراسة ونقل العملة.
6	قرار مؤرخ في 1 جوان 2009	2 مكرر- 5-35-39-48 - إضافة الفصل 5 مكرر	عقد الشغل لمدة معينة- الحق النقابي وحرية الرأي- مكافأة نهاية الخدمة- نظام الحيلة الإجتماعية- حماية الممثلين النقابيين.
7	قرار مؤرخ في 29 أفريل 2013	46	منحة النقل (العملة القارون والوقتليون).
8	قرار مؤرخ في 12 ديسمبر 2023	1-2-17-22-46-46-48-47-50-53 مكرر	موضوع الإتفاقية- ميدان التطبيق المهني والتراخي- مدة العمل- الراحة السنوية خالصة الأجر- منحة النقل- منحة السلة- منحة الإنتاج- التأمين على الحياة- التصنيف المهني- تطبيق مقتضيات الإتفاقية عند إبرام عقود صفقات خدمات الحراسة ونقل العملة. الأجور.

قرار وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 27 جويلية 1989 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية

لأعوان الحراسة وتأمين سلامة المؤسسات (*)

إن وزير الشؤون الإجتماعية،

بعد اطلاعه على مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966 وخاصة على فصولها 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية،
وعلى القرار المؤرخ في 7 فيفري 1985 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلي للاتفاقية
المشتركة الإطارية،

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصلين 49 و 50 من
مجلة الشغل،

قرر ما يأتي :

الفصل الأول - وقعت المصادقة على الإتفاقية المشتركة القومية لأعوان مؤسسات الحراسة
والسلامة ونقل العملة الملحقة بهذا القرار.

الفصل 2 - تنطبق وجوبا أحكام هذه الإتفاقية المشتركة القومية على جميع المؤجرين والعملية
التابعين للنشاطات المضبوطة بفصلها الثاني في كامل تراب الجمهورية.
تونس في 27 جويلية 1989.

وزير الشؤون الاجتماعية

منصر الرويسي

اطلع عليه

الوزير الأول

الهادي البكوش

(*) تم تغيير التسمية الإتفاقية بمقتضى الفصل الأول من الملحق التعديلي عدد 8 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 12 ديسمبر 2023. (التسمية القديمة: الإتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان مؤسسات الحراسة والسلامة ونقل العملة)

الإتفاقية المشتركة القطاعية

لأعوان الحراسة وتأمين سلامة المؤسسات

بين المنظمات النقابية الآتية :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،
- والغرفة النقابية لمؤسسات الحراسة والسلامة بالجمهورية التونسية.

من جهة،

- والإتحاد العام التونسي للشغل،
- والجامعة العامة للمهن المختلفة،

من جهة أخرى،

إقتناعا من الطرفين بضرورة إرساء علاقات الشغل بين الأعراف والعملة على أسس سليمة ومعقولة. وحرصا منهما على تدعيم السلم الإجتماعي واجتناب الخلافات الجماعية المضرة بمصلحة المعنيين، وادراكا منهما لمنزلة الحوار الحر بين الأعراف والعملة في كنف احترام مصلحة المجموعة كلها من أجل تجاوز جميع الصعوبات التي قد تطرأ على العلاقات المهنية بينهم وذلك بمساهمة جميع الأطراف، وتعبيرا عن اهتمامهما للنهوض بهذا القطاع راغبين من وراء ذلك تحسين وضعية العملة وظروف عملهم، والمساهمة في القضاء على البطالة بخلق مواطن شغل جديدة، ورغبة في الوصول الى تحقيق هذه الأهداف، ونظرا للخاصية التي يكتسيها هذا القطاع وخدماته المتواصلة.

وقع الإتفاق على ما يلي:

الفصل الأول (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

موضوع الإتفاقية

إن هذه الإتفاقية المبرمة في نطاق الأهداف المقدمة أعلاه وفقا للتشريع الجاري به العمل وخاصة مجلة الشغل والإتفاقية المشتركة الإطارية، ترمي إلى تنظيم علاقات العمل بين المؤجرين والعملة في ميدان الحراسة والسلامة والوقاية.

الفصل 2

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

ميدان التطبيق المهني والتربوي

تطبق مقتضيات هذه في كامل تراب الجمهورية وتنطبق على المؤجرين والعمال القارين بالمؤسسات التي تقوم - بأي وجه من الوجوه - بتقديم خدمات لكل شخص طبيعى أو معنوي، تتمثل في حماية الأشخاص أو في السلامة أو الحراسة أو الوقاية أو المراقبة.

العمال القارون هم الذين يتم استخدامهم لمدة غير معينة والذين هم من غير المنتدبين للقيام بأشغال من حين لآخر أو بأشغال طارئة.

تخضع علاقات العمل بين المؤجرين والعملة الوقتيين إلى التشريع الجاري به العمل كذلك إلى الأحكام الخاصة المنصوص عليها ضمن هذه.

الفصل 2 مكرر

(أضيف بمقتضى الملحق التعديلي عدد 2 ونقح بالملحق التعديلي عدد 6)

عقد الشغل لمدة معينة

- 1- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
 - 2- يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية والتعاقدية المنطبقة عليهم.
 - 3- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
 - التعويض الوقي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
 - 4- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعمال 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 إلى العامل.
- تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الإختصاص المهني.

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

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

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

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

الفصل 3

المدة- المراجعة والتراجع

أبرمت هذه لمدة غير معينة.

ولا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه أو يطلب مراجعتها كليا أو جزئيا إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة من تاريخ دخولها حيز التنفيذ وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فإن التراجع في هذه أو المطالبة بمراجعتها لا يكون إلا بعد مضي سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه أو المطالب بمراجعتها أن يعلم بذلك الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالبلوغ. ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية. كما يتعين فتح المفاوضات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة .

كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه أو المطالب بمراجعتها أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع مراجعتها. فإن لم يحصل الإتفاق قبل انتهاء الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على ابقاء هذه الإتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الإتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يتسنى عندئذ للطرفين باتفاق بينهما الإلتجاء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول .

الفصل 4

تأويل الإتفاقية واللجنة المتناصفة للتأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تأويل هذه الإتفاقية يجب عرضها على لجنة تسمى اللجنة المتناصفة للتأويل. وإن لم يحصل الإتفاق بين أعضاء هذه اللجنة يرفع الخلاف لتحكيم وزارة الشؤون الإجتماعية. إن ما تقرره اللجنة المتناصفة للتأويل أو ما يقضي به التحكيم يكون له نفس المفعول الذي يكون لهذا العقد المشترك .

تتركب اللجنة المتناصفة للتأويل التي يرأسها رئيس الغرفة النقابية لمؤسسات الحراسة والسلامة والوقاية أو من ينوبه من :

- ثلاثة أعضاء رسميين من بينهم الرئيس وثلاثة أعضاء مناوين معينين كلهم من الغرفة النقابية للأعراف.
 - ثلاثة أعضاء رسميين وثلاثة أعضاء مناوين معينين من طرف المنظمة النقابية العمالية المعنية.
- يجتمع الطرفان المتعاقدان خلال شهر من صدور هذه بالراند الرسمي للجمهورية التونسية قصد تكوين هذه اللجنة ويتم تحرير محضر جلسة في ذلك .

تدوم مدة نيابة الأعضاء عامين ويمكن تجديدها حسب نفس الشروط. وتجتمع اللجنة بطلب من أحد الطرفين المتعاقدين في أجل أقصاه خمسة عشر يوما بداية من تاريخ بلوغ الطلب إلى رئيس اللجنة عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالبلوغ . وتبت اللجنة في المسائل المطروحة عليها في أجل أقصاه خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ الجلسة.

تدخل قرارات اللجنة حيز التنفيذ إثر المصادقة عليها من طرف وزارة الشؤون الإجتماعية - ولا يمكن خلال مدة التأويل اتخاذ أي إجراء من شأنه ان يؤدي إلى غلق المؤسسة أو تعطيل العمل بها .

الفصل 5 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 4 و6)

الحق الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط 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 والترتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

يعترف بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة. وتمارس هذه الأخيرة مهامها داخل المقر الإجتماعي لمؤسسة الحراسة، مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل مؤسسة الحراسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة.

وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى بين الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يخصص المؤجر مكتبا مؤثلا لنقابة المؤسسة داخل المقر الإجتماعي لمؤسسة الحراسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

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

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا، و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا، و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 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.

غير أنه يحجر تحجيرا مطلقا على كافة عمال القطاع مهما كانت صفتهم أن يمارسوا أو يتعاطوا أي نشاط نقابي أو سياسي داخل المؤسسات المستفيدة بخدمات مؤجريهم.

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 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 الإمتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

الفصل 5 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 6)

حماية الممثلين النقابيين

تسحب أحكام الفصل 166 جديد 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.

الفصل 6

قبول النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية بطلب منهم. ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة .

ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

الفصل 7 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 1 و 2 و 3 و 4 و 5)

الانتداب

العملة الذين يتم انتدابهم يرسمون بأصناف مهنية ونصرف لهم أجره طبق صنفهم. ويقع الإنتداب وفق التشريع الجاري به العمل.

يقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الموجودة بها خطط شاغرة بواسطة معلقات تلصق بالألواح المعدة لذلك. وعند الإنتداب يقع إشعار العامل كتابيا بالصنف المهني الذي ينتمي إليه والأجر المقابل لهذا الصنف كما يقع إعلامه أيضا بما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف.

ويجب على كل مترشح للعمل أن يقدم ملفا يحتوي خاصة على:

- شهادة شغل مسلمة من مؤجره السابق إن أمكن.

- نسخة من السجل العدلي (بطاقة عدد 3) تثبت أنه نقي السوابق العدلية لم يمض على تسليمها أكثر من ثلاثة أشهر.

- تصريح على الشرف يشهد بمقتضاه المترشح أنه ليس محل تتبع جاري ضده في جريمة ما. وكل تصريح غلط ينتج عنه فسخ لعقد الشغل بدون أية غرامة.

- شهادة إقامة يرجع تاريخها إلى أقل من شهر.

- نسخ من الشهادات العلمية وشهادات المؤهلات المهنية.

ولا يمكن الإنتداب نهائيا إلا بعد انقضاء مدة التجربة. وينتدب الأجير للعمل بجميع الأماكن أو المصالح، حسب مستلزمات الخدمات المطلوبة وهو مدعو للعمل بكامل تراب الجمهورية.

يحجر كل انتداب بطرق غير عادية وخاصة في صورة دفع مبلغ مالي من طرف الراغب في العمل عند انتدابه لأحد موظفي المؤسسة وفي صورة حصول ذلك يقع عزل العاملين المعنيين بدون أية غرامة . وتنطبق نفس العقوبة على كل أجبر تابع للمؤسسة يتوسط لكل عامل بمقابل قصد تمكينه من عمل بمؤسسة أخرى.

في صورة إنتهاء أو إلغاء عقد إحدى مؤسسات الحراسة، يتعين على مؤسسة الحراسة التي تعوضها قبول الأعوان المباشرين، مع المحافظة على جميع امتيازاتهم وحقوقهم المكتسبة وذلك بعد موافقة العون وعدم اعتراض مؤجره الأول والمؤسسة المستفيدة بخدمات الحراسة.

على أن لا تكون الأجور والمنح الإضافية - إن وجدت - قد أحدثت أو وقع الترفيع فيها بصفة ظرفية بمناسبة المساهمة في مناقصة أو تجديد عقد خدمات، وأن يقع اعتماد الأجور المصرح بها لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لمدة لا تقل عن الأربع ثلاثيات الأخيرة والسابقة لإنهاء أو إلغاء عقد المؤسسة التي تم تعويضها.

وفي هذه الحالة، لا تتحمل شركة الحراسة المعوضة مسؤولية كل النقائص والإخلالات بالقانون ذات الصبغة الشغلية والإجتماعية المرتكبة من قبل شركة الحراسة التي وقع تعويضها. وعند الضرورة، يقع تطبيق مقتضيات الفصل 28 من مجلة الشغل.

الفصل 8 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات: سنة

للمؤجر خلال هذه المدة أو عند انقضائها إنهاء عقد الشغل بدون سابق إعلام وبمجرد الإشعار ودون أن يترتب عن ذلك أي حق في المطالبة بالحقوق المنصوص عليها بالفصل 39 من هذه الإتفاقية كما يمكن للعمال استعمال هذا الحق حسب نفس الشروط.

وعند انتهاء فترة التجربة يقع اقرار العامل في مركزه ويشعر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول تتضمن الصنف الذي ينتمي إليه والأجر المقابل .

ويمكن التمديد في هذه الفترة مرة أخرى إذا اتضح أن الفترة الأولى لم تكن نتیجتها مرضية .

وإذا وقع انتداب العامل مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما أعلاه، فلا يكون ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

لا تدخل مدة الغيابات في احتساب فترة التجربة.

الفصل 9 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

البطاقة المهنية

لإثبات انتماء العامل إلى شركة حراسة معينة ولتسهيل ممارسة مهامه، تسلم له بطاقة تعريف مهنية تحمل صورته واسمه وصفته المهنية واسم المؤسسة التي يعمل بها، وعلى العامل أن يحملها طيلة مدة عمله. غير أن هذه البطاقة لا تخول لحاملها أية صلوحيية شخصية. إن البطاقة المذكورة تبقى ملك المؤسسة ويجب على العامل أن يرجعها إلى مؤسسته عند انتهاء علاقات الشغل.

الفصل 10

تشغيل النساء والأطفال

تنطبق هذه الإتفاقية بدون ميز على العملة من هذا الجنس أو ذاك. فالشابات من البنات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن، لنفس الوجه المتبع بالنسبة للشبان والرجال الحصول على كافة الوظائف، بدون تمييز في التصنيف أو الأجر المقابل. بالنسبة لشروط استخدام العملة الشبان وأيضا فيما يتعلق بتشغيل النسوة والأطفال ليلا يستند الطرفان المتعاقدان إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11

التدريب، الإتقان والتكوين المستمر

يتعين على الطرفين المتعاقدين الإهتمام بالتدريب المهني والتكوين المستمر قصد النهوض بالمهنة وتحسين مستوى العاملين بها. ولهذا الغرض تنظم كل مؤسسة حسب احتياجاتها وامكانياتها تكوينا مهنيا للعملة الذين تستخدمهم. ويقع ضبط شروط التدريب والتكوين المستمر طبق التشريع الجاري به العمل.

الفصل 12

إلتزامات العامل

يعتبر العامل مسؤولا عن نتائج عدم انجاز التعليمات التي تلقاها إذا كانت قطعية ولم يكن له أي عذر جدي لمخالفتها. وفي صورة وجود مثل هذه الأعذار عليه أن يعلم بها مؤجره وأن يترقب تعليماته إذا لم يخشى خطرا في ذلك. نظرا لطبيعة مهنة الحراسة والوقاية الحساسة والخاصة وما تتطلبه من يقظة واستمرارية في الواجبات والعمل يعترف الشغالون بضرورة ضمان العمل بدون انقطاع ويلتزمون باحترام تلك الواجبات في نطاق التشريع الجاري به العمل.

العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المسند إليه ويتعين عليه إرجاعها بعد انجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ سافر عنه على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده. ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في صورة ما إذا كان وقع انذاره كتابياً بموجب إرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها. إن تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن طبيعته الرقيقة يعتبر حالة طارئة إن لم يكن للعامل أي خطأ. والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها إلى مؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمؤجر أن يطالب إلا بإرجاع قيمة الشيء الذي وقع اتلافه أو سرقة أو إفساده.

ونظراً لطبيعة المهنة فإن العملة مدعوون لمعرفة أو لمسك وثائق ومعلومات سرية تتعلق بالمنقولات أو العقارات كال تجهيزات والمعدات وأنشطة المؤسسات المستفيدة من الخدمات وكذلك المهارات والوسائل وسائر استعمالاتها في هذه المؤسسات وأيضاً المعلومات الشخصية المتعلقة بموظفيها وكذلك الأدوات كالزى ومصنف التعليمات وأجهزة الإتصال والحراسة والعربات والمفاتيح وغيرها التابعة سواء لمؤسساتهم أو للمؤسسات المستفيدة من خدماتها.

ولذا فإن العملة ملزمون بالتكتم التام والإحترام الصارم لسر المهنة أثناء تنفيذ عقد الشغل وكذلك بعد إنتهائه. ويمنع عليهم نسخ الوثائق أو استعمال أدوات العمل لأغراض شخصية أو غير مشروعة أو السماح لأي شخص أن يستفيد منها وذلك أثناء تنفيذ عقد الشغل وبعد إنتهائه.

كما يحجر على أعوان الحراسة والسلامة أن يتدخلوا بأية وسيلة وتحت أي مظهر من المظاهر في نزاعات الشغل الجماعية التي قد تنشأ في المؤسسات المستفيدة من خدمات مؤجريهم. كما يمنع عليهم مراقبة الإنتماءات السياسية والنقابية أو تكوين ملفات في هذا الإتجاه داخل المؤسسات المحروسة.

يجب على العملة المكلفين بحراسة وسلامة المنقولات والعقارات أن يمارسوا أنشطتهم داخل المباني وفي حدود الممتلكات الموكول لهم حفظها. ولا يمكن لهم أن يمارسوا مهامهم بالطريق العام.

غير أنه في صورة قيامهم بصفة استثنائية بمهمة حراسة بالطريق العام تستوجب التنقل أو بمكان ثابت لمنقولات أو لعقارات قصد حفظها من السرقات والنهب والخلع، فإن هذه المهمة تقتصر على المنقولات والعقارات الموكول لهم حفظها دون سواها.

الفصل 13

استخدام العملة في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم

يمكن دعوة كل عامل كتابياً لمباشرة مهام في صنف أدنى مباشرة من الصنف الذي هو مرتب فيه حسب متطلبات العمل ولمدة لا تتجاوز شهراً واحداً وذلك مرة واحدة في السنة. ويحتفظ العون في هذه الحالة بالأجر والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

وإذا رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن متأثراً عن ضرورة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الإستشارية المتناصفة التي لها صلاحية النظر والبت في هذه المسألة. ويمكن أيضاً أن يدعي العامل كتابياً لضرورة العمل إلى القيام بعمل من صنف أعلى مباشرة من الصنف المرتب به، وفي هذه الحالة يحق له أن يتمتع بداية من تكليفه بمنحة تغطي الفارق بين الأجر المخول له في صنفه الأصلي وبين الأجر الممنوح للصنف الذي أصبح يعمل به مؤقتاً، على أن هذه الوضعية لا ينبغي أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يتم بعد انقضائها إما إقراره في الصنف الجديد أو إعادته إلى صنفه الأصلي. غير أنه يكسب في الحالة الأخيرة حق الأولوية في الإرتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة شغوره نهائياً.

الفصل 14

تفويض النفوذ

يمكن أن يكلف بعض العملة بتفويض من مؤجريهم بالقيام ببعض المهام. وكل تفويض يكون كتابياً ويجب أن تمنح للعامل الوسائل الضرورية لإنجاز تلك المهام.

الفصل 15

حماية العملة أثناء ممارسة وظائفهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجزائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم وأقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون عرضة له وذلك أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة أو خارجها. في حالة تعرض العامل أثناء قيامه بمهامه لإحدى صور الإعتداء المشار إليها بالفقرة الأولى داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤجر أن يحميه ويوفر له المساعدة الأدبية والمادية الضرورية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية لجبر الضرر الحاصل. وتكون المساعدة المادية في شكل تسبقة بما في ذلك الأجر الممنوح عند انقطاع العامل عن النشاط.

الفصل 16

التدرج والترقية

أ- التدرج (العملة القارون والوقتينيون)

التدرج العادي يتمثل في الإنتقال من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة، بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة طبقاً لجدول الأجور الملحق لهذه.

ب - الترقية (العملة القارون) :

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

- مدة ممارسة المهنة .

- التكوين والمؤهلات المهنية .

- النتائج المتحصل عليها في الإمتحان المهني الذي تنظمه المؤسسة للغرض.

- مدة المباشرة وما وقع الحصول عليه من الملاحظات في المؤسسة .

- التكاليف العائلية .

تضبط قائمة الترقية في آخر شهر جانفي من كل سنة من طرف المؤجر وذلك في حدود الخطط الشاغرة وحسب الوضعية المالية للشركة، وتعرض على اللجنة الإستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها. يبدأ مفعول قائمة الترقية من يوم غرة أفريل من نفس السنة .

يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في صفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه في درجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة.

إن الشغورات الحاصلة في مراكز العمل والنتيجة عن أحداث مراكز جديدة يتم تسديدها، قبل الإلتجاء إلى الانتداب الخارجي، عن طريق مناظرة داخلية ومن بين عملة المؤسسة المنتمين للأصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الخبرة المهنية والمؤهلات اللازمة للقيام بالوظيفة المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات، أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ. وفي صورة نجاح العامل يقع إعلامه كتابيا بترقيته على أن يتابع تربصا تكوينيا خاصا تنظمه المؤسسة في نطاق التكوين المستمر ولا يقع ترسيمه بالوظيفة الجديدة إلا إذا ثبتت كفاءته إثر مدة تأهيله بثلاثة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة.

الفصل 17 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

مدة العمل

حددت مدة العمل كما يلي:

- 1- أعوان الحراسة والسلامة: حددت مدة العمل ب 60 ساعة في الأسبوع ويمكن توزيعها على خمسة أيام أو ستة أيام في الأسبوع حسب طبيعة نشاط الحراسة.
 - 2- أعوان المراقبة بالفيديو: حددت مدة العمل ب 48 ساعة في الأسبوع ويقع ضبط عدد الحصص الأسبوعية حسب مقتضيات ومتطلبات العمل.
 - 3- أعوان الإستقبال: حددت مدة العمل ب 54 ساعة في الأسبوع ويقع ضبط عدد الحصص الأسبوعية حسب مقتضيات ومتطلبات العمل.
 - 4- أعوان حراسة المناطق الصحراوية: حددت مدة العمل للعاملين بالمناطق الصحراوية والمضبوطة بأمر بمعدل 182 ساعة في الشهر بنظام 15 يوم عمل يليها 15 يوم راحة وتضم هذه الراحة، الراحة الأسبوعية التعويضية والعطلة السنوية خالصة الأجر مع المحافظة على الأجر كاملا.
- ويقع توزيع ساعات العمل حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 18

الساعات الزائدة

الساعات الزائدة التي يقع القيام بها بعد المدة الإعتيادية للعمل أي 48 ساعة أو 54 ساعة أو 64 ساعة في الأسبوع حسب الأصناف كما هو منصوص عليه بالفصل 17 تقتضي زيادة في الأجر بما قدره 75 بالمائة.

الفصل 19 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

التغيب

لا يباح أي تغيب غير مرخص فيه مسبقا من المؤجر .
يكون تغيب الأجير شرعيا إذا تعذر عليه القيام بعمله وأعلم مؤجره بذلك ونال موافقته.
ويجب على الأجير أن يعلم مؤجره بمجرد علمه بسبب المانع وذلك قبل حصة مباشرة العمل بيوم على الأقل حتى يتمكن المؤجر من تعويضه في الوقت المناسب ويقع تأكيد التغيب وتبريره كتابيا في ظرف ثمانية وأربعين ساعة بداية من أول يوم للتغيب ويكون خاتم البريد مرجحا عند الإقتضاء.
يكون تغيب الأجير غير شرعي إذا لم يعلم مؤجره بذلك طبقا لما جاء بالفقرة الأولى أعلاه ولم يحضر إلى مركز عمله في اليوم والساعة المطلوبة .

والتغيب الناتج عن حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة والحادث ومرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأصول أو الفروع يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور هذه الحالة الطارئة وعلى أية حال فإن مدة التغيب هذه تكون مرتبطة بالأحداث التي فرضتها.
أما التغيب الناتج عن حادث شغل أو مرض مهني، فيخضع للتراتب الجاري بها العمل.
يحجر الخصم من أجرة العامل أكثر مما يتقاضاه عاديا وذلك عند تغيبه لسبب من الأسباب.

الفصل 20 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

الراحة الأسبوعية

تمنح للعملة راحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متوالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل وخلال هذه الراحة يحتفظ العامل عند الإقتضاء بكافة الإمتيازات العينية التي اكتسبها دون أن يطالب بتعويض.
ويمنع على كل مؤجر أن يشغل العامل خلال مدة الراحة الأسبوعية.

الفصل 21 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

أيام العطل

أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : غرة جانفي، 20 مارس، 9 أفريل، غرة ماي 25 جويلية، رأس السنة الهجرية، المولد النبوي الشريف، يوم عيد الفطر، يوم عيد الإضحى.
إذا اقتضت مصلحة العمل أن لا يتمتع بعض العمال بهذه العطل فإنهم يتمتعون بزيادة في الأجر قدرها 100%.
أيام العطل غير خالصة الأجر، تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 22 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديلين عدد 1 وعدد 8)

الراحة السنوية خالصة الأجر

كل عامل في حالة نشاط له الحق سنويا في راحة خالصة الأجر، ضبطت مدة هذه الراحة كما يلي:

- أعوان التنفيذ: 18 يوم عمل

- أعوان التسيير: 21 يوم عمل

- الإطارات: 26 يوم عمل

ويضاف عن كل أقدمية بخمس سنوات يوم راحة خالص الأجر طبقا لأحكام مجلة الشغل.

يقع ضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والوضعية العائلية والأقدمية في العمل.

يمكن بطلب من العامل أو لمصلحة العمل أن تجزأ العطلة باتفاق الطرفين. إلا أن للعامل الحق في الحصول

على الأقل على نصف الراحة السنوية دفعة واحدة وما تبقى من عطلته يمكن الحصول عليه باختيار المعني

بالأمر وبعد موافقة المؤجر مجزأ أو يقع إرجاؤه إلى السنة الموالية.

وفي صورة الإرجاء فإن الجزء المتبقي يجب أن يمنح في السنة الموالية.

يتقاضى العامل أثناء العطلة السنوية الخالصة جملة مرتبة بما في ذلك المنح التي يتقاضاها عادة أثناء مباشرته للعمل.

بالنسبة للأعوان العاملين بالمناطق الصحراوية المضبوطة بأمر فإن العطلة السنوية خالصة الأجر يتمتع بها كل

عون طبقا للفقرة الرابعة (4) من الفصل 17 ضمن الأجر الشهري.

الفصل 23 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

العطل الخاصة لأسباب عائلية

ينتفع العملة برخص خاصة لأسباب عائلية يحتفظون خلالها بجميع عناصر الأجر وهي مبينة كالآتي:

- ولادة طفل : (2) يومي عمل

- وفاة أحد الزوجين : (3) ثلاثة أيام عمل

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

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

- زواج العامل : (3) ثلاثة أيام عمل

- زواج أحد الأبناء : (2) يومي عمل

- ختان ابن العامل : (1) يوم عمل

يجب على المنتفعين بالرخص الآنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 24

عطلة الولادة

تتمتع المرأة عند الوضع بعطلة ولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25

الرخص الإستثنائية

التغيبات المترتبة عن أداء واجب فرضه القانون يرخّص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة القاهرة ثابتة قانونا.

التغيبات بمناسبة استدعاء لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات والدولية، للعملة النائين المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية من النقابات وللأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية، يقع خلاصها طبقا للتشريع الجاري به العمل.

أما مدة الرخصة فهي مساوية لجملة الأيام المبينة بأوراق الإستدعاء المطابقة لمدة المؤتمر تضاف لها عند الإقتضاء الآجال اللازمة للطريق.

ويجب على المستفيدين بهذه الرخصة إعلام مؤسستهم مسبقا والإستظهار بأوراق الإستدعاء قبل التغيب.

الفصل 26

رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في 48 ساعة بشهادة طبية تبين مدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المشروبات الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إدانته.

ب - لا يحترم التعليمات الطبية أو يعادر منزله بدون ترخيص من الطبيب .

ت - يمارس عملا خارجيا مقابل أجر أو بدونها أثناء رخصة المرض.

ث - يمدد في انقطاع العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء.

فهو يعتبر متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

ويحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة بمقر سكنى المريض.

ينتفع العملة الموضوعون في رخصة مرض، عند الإقتضاء، بنظام تكميلي علاوة على الإنتفاع بالمقتضيات

المنصوص عليها بتراتبى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، كما هو منصوص عليه بالفصل 48 من هذه الإتفاقية.

الفصل 27

الرخصة لتأدية الواجب العسكري

يعتبر العملة الذين يقومون بواجبهم العسكري في وضعية «تحت العلم»، بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية والرجوع إلى العمل طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 28

الرخصة بدون أجر

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك، وفي حدود ما تسمح به مصلحة العمل. ولا يمكن أن تتجاوز هذه الرخصة 90 يوما في السنة ينشأ عن هذه الرخصة وقف حق الترقية وما يدفعه المؤجر من مساهمات لأنظمة الضمان الاجتماعي.

الفصل 29 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

التأديب

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

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

العقوبات من الدرجة الأولى:

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

العقوبات من الدرجة الثانية:

- 1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر
- 2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر
- 3- إسقاط درجة
- 4- إسقاط سلم
- 5- العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها.
 - (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
 - (3) عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
 - (4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.
 - (5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.
 - (6) السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أؤتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
 - (7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء مدة العمل.
 - (8) الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
 - (9) قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
 - (10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة.
 - (11) الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.
- يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الإعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سوا وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.
- يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.
- في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الإنعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.
- إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا، الحرمان من الأجرة أو إن استوجبت الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.
- وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت برائته ينتفع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مباشرا.

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

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

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

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الاعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى. العامل المسلط عليه عقاب تأديبي بالطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب 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 الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 30 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة

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

الفصل 34 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 2 وعدد 4)

الصحة والسلامة وظروف العمل

(1) الشروط العامة

على المؤجر تهيئة المحلات وجعلها في وضع صحي يستجيب للمقاييس المعمول بها في مجال حفظ الصحة والسلامة.

ولهذا الغرض يتعين عليه أن يوفر بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وبيوت إغتسال (أدواش) ومراحيض وبيوت لحفظ الملابس. كما يهيء محلا للعملة الذين يتعذر عليهم الرجوع إلى منازلهم وذلك حتى يتسنى لهم أن يقضوا فيه فترات الإستراحة التي تتخلل يوم العمل.

إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وحمايته ضد الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته، يجب إقرارها بعد استشارة اللجنة الإستشارية للمؤسسة ويتم وضعها عند الإقتضاء من طرف لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

ويجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد، وتضبط قائمة الأدوية من طرف طبيب المؤسسة.

يجب على المؤسسات المعنية بهذه الإتفاقية أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل. لا يجب توظيف العمال في مواقع لا تتوفر فيها شروط السلامة والوقاية والسلامة المهنية. وعلى المؤسسات المستفيدة بخدمات أعوان الحراسة أن توفر لهم الوسائل الضرورية للصحة والوقاية والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل، وخاصة الأمر عدد 328 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968.

(2) وسائل الوقاية

يوفر المؤجر مجانا وسائل ومعدات الوقاية حسب متطلبات العمل.

(3) عملة المراكز المنعزلة

على المؤجرين بالإشتراك مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الحراسة أن يوفرُوا الرسائل الضرورية للصحة والسلامة المهنية وتأمين حماية وسلامة ونجدة العملة الذين يمارسون نشاطهم في مراكز منعزلة.

الفصل 35 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 2 وعدد 4 وعدد 6)

لباس الشغل

يوفر المؤجر لباس الشغل للعملة بمعدل زيّن كاملين للشّاء وزيّن كاملين للصيف مع إضافة معطف كل سنتين.

ويجب على أعوان الحراسة أن يرتدوا أزيائهم وأن يحافظوا على الهندام اللائق كامل ساعات العمل. ويحجر عليهم في كل الحالات أن يستعملوا تلك الأزياء لأغراض مخالفة للقانون.

يطالب العملة بالعناية بزي العمل وعليهم أن يحافظوا على نظافته بصفة دائمة وذلك على حسابهم الخاص.

إذا استقال العامل أو وقع عزله فعليه أن يرجع الكتفيات والشعارات والخوذة إلى المؤسسة.

يساهم العامل في ثمن لباس الشغل على أن لا تتجاوز هذه المساهمة مبلغ أربعة دنائير شهريا (5,000د) مع

المحافظة على الحقوق المكتسبة إن وجدت.
وتحدد تركيبة ونوعية الأزياء سنويا بعد استشارة اللجنة الإستشارية للمؤسسة أو نواب العملة، على أن لا يكون لنوعية اللباس انعكاس سلبي على صحة العامل.

الفصل 36(جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3)

تغير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا لضرورة العمل وفي حالة انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة وفي هذه الصورة يقع مراعاة اقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية
وفي جميع الحالات، تحمل جميع المصرف المنجرة مباشرة عن هذه النقلة أو تغير مكان الإقامة على المؤجر.

الفصل 37(جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

أجل الإعلام بإنهاء العمل

إذا أراد أحد الطرفين وضع حد لعقد الشغل، يجب عليه إعلام الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول يحدد فيها أجل الإعلام بإنهاء العمل المضبوط بشهر لكافة العملة.
وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة الشغلية لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة المستحقة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية لهذا الأجل.

في صورة الفصل عن العمل يرخص للعملة طيلة مدة أجل الإعلام بإنهاء العمل في التغيب كل يوم عمل مدة ثلاث ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر هذه الساعات عملا فعليا ولا ينجر عنها أي تخفيض في الأجور والمنح. ويتم ضبطها بالإتفاق بين الطرفين وإن تعذر ذلك فباختيار المؤجر يوما وباختيار العامل يوما. ويمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب كليا أو جزئيا بالإتفاق مع المؤجر.

الفصل 38(جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

الفصل عن العمل الناجم عن حذف مركز العمل

أو ضغط على عدد العملة

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.
ويجري هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير التالية:

أ - القيمة المهنية.

ب - الأعباء العائلية.

ج - الأقدمية.

ينطبق مبدئيا هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال وأخيرا على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع اعتبار عدد هؤلاء ويحسب عن كل طفل في الكفالة عام أقدمية.

الفصل 39 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

مكافأة نهاية الخدمة

تسند غرامة طرد لكل عامل يفصل عن العمل وذلك ساعة مغادرته المؤسسة إن لم يرتكب هفوة فادحة ثابتة الوقوع.

إن غرامة الطرد مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر الناجم عن الفصل التعسفي.

وتضبط مكافأة نهاية الخدمة بحساب أجر يوم عمل عن كل شهر عمل بالمؤسسة على أن لا يتجاوز مقدارها أجر أربعة أشهر مهما كانت مدة العمل ويكون هذا الحساب على أساس كامل الأجرة التي تقاضاها العامل المفصول عن العمل أثناء الشهر السابق للتنبيه بالفصل عن العمل. ولا يمكن لهذه الأجرة أن تكون دون معدل الإثنتي عشرة شهرا السالفة للتنبيه المذكور.

الفصل 40

الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

إذا لم يعد للعامل المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة المهام المناهضة بعهدته إثر انقضاء مدة إجازة المرض العادي أو الطويل الأمد، يجب عليه أن يتقدم لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة. وللعامل حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص مضاد يختار العامل أحدهما والآخر يختاره المؤجر.

وفي صورة عدم الإتفاق يعين الطرفان طبيبا ثالثا يتولى التحكيم بين الكشفين. وما يتوصل إليه الطبيب الثالث يكون هو الفاصل ولا يمكن استئنافه.

إن الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية يستوجب أداء الإمتيازات المنصوص عليها ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

فصل العامل عن النشاط لفقدان الأهلية البدنية لا يتم إلا في صورة عدم وجود مركز شاغر يمكن إسناده إليه رغم نقصه البدني، اعتبارا لمؤهلاته المهنية.

الفصل 41

الإستقالة

لا يمكن أن تمنح الإستقالة إلا بناء عن طلب كتابي صادر عن العامل مبرزاً فيه رغبته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً .

يجب على العملة في حالة الإستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص بالفصل 35 من هذه الإتفاقية مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة السنوية الخالصة الأجر.

يمكن استخدام العامل المستقبل من جديد عند الإقتضاء من طرف المؤجر، ويجب في هذه الصورة أن تتوفر فيه كافة الشروط التي تؤهله للعمل المطلوب دون اعتبار لوضعيته السابقة بالمؤسسة.

الفصل 42

شهادة العمل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة عمل تنص فقط على:

- اسم المؤجر وعنوانه.

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها.

- نوع الوظيف أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها.

وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.

الفصل 43 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 2)

الأجور

يضببط الأجر الشهري للعمال طبق سلم الأجور الملحق بهذه الإتفاقية.

ويقع اعتبار الأجور والإمتيازات المحددة في هذه الإتفاقية عند إبرام أو تجديد عقود خدمات الحراسة مع المؤسسات المستفيدة.

الفصل 44

نظام الأقدمية

أحدث نظام الأقدمية طبقاً لجدول الأجور المصاحب لهذه وحسب زيادة في الأجور بنسبة 60 % لكل صنف اختصاص موزعة على مدى 26 سنة من العمل بالمؤسسة وتدفع بداية من السنة الثانية. ليس لهذه الأحكام مفعول رجعي.

الفصل 45

بطاقة خلاص الأجر

عند خلاص الأجور، يسلم لكل عامل بطاقة خلاص، عملاً بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها، وإذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يقعان في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 46 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

منحة النقل

تسند لكل الأعوان منحة نقل جملية قدرها 40 دينار شهريا وتصرف هذه المنحة بداية من غرة أكتوبر 2023. وتشتمل منحة النقل على المقدار المضبوط بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المتعلق بالترفيه أو بإحداث منحة النقل في القطاعات غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

الفصل 46 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 4)

منحة خطر استثنائية

يتعين على المؤجرين في الأنشطة الخاصة بحماية الأشخاص إسناد منحة خطر استثنائية لفائدة أعوانهم القائمين بهذه الأنشطة. وضبط مقدارها بعشرين دينار شهريا.

الفصل 46 - 3 (جديد)

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5)

منحة الحضور

تسند لأعوان التنفيذ والتسيير والإطارات منحة حضور طبقا لمقتضيات الفصل 5 من الأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948، ضبط مقدارها الجملي بثلاثة دنانير ومائة وعشرين مليما (120، 0 د)، أي بحساب 120 مليم عن كل يوم حضور. وتصرف هذه المنحة بداية من أول ماي 2006.

الفصل 46 - 4 (جديد)

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5 ونقح بالملحق التعديلي عدد 8)

منحة السلة

نظرا إلى خصوصية مدة العمل المضبوطة بقطاع الحراسة، تسند لكل عون حراسة قار أو متعاقد يقوم بعمل متواصل وبدون انقطاع خلال مدة عمل تفوق سبع ساعات في اليوم منحة سلة. منحة السلة حدد مقدارها ب 20,000 د شهريا حسب أيام العمل الفعلية. وتصرف هذه المنحة بداية من غرة جانفي 2024.

ويمكن للمؤسسات المستفيدة من خدمات الحراسة تمكين أعوان الشركات المقدمة لهذه الخدمات الإنتفاع بخدمات المطاعم والنقل التي يتمتع بها عمالها ، إن وجدت.

الفصل 47 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

منحة الإنتاج

تسند للعملة الذين يشتغلون 48 ساعة في الاسبوع فقط منحة إنتاج تدفع سنويا بعد انقضاء الأجل. ولا يمكن أن تتجاوز مقدار أجر شهر أساسي.

تسند هذه المنحة حسب انتاجية العامل ومعلوماته المهنية ومواضبتة وسيرته. ويمنح كل سنة عدد مهني من صفر (0) إلى عشرين (20) لكل من العناصر الأربعة المذكورة أعلاه ويكيف مجموع الأعداد (ع) مقدار منحة الإنتاج (م) حسب الصيغة التالية:

$$م = \frac{\text{أجر شهر أساسي} \times ع}{20}$$

وتخضع هذه المنحة إلى تخفيضات تعادل المدة الجمالية للغيابات الغير الخالصة من طرف المؤجر. ولا يتمتع بهذه المنحة كل عامل تحصل على مجموع أعداد دون العشرة من عشرين.

وبالنسبة للعملة الذين يشتغلون 54 ساعة أو 60 ساعة في الأسبوع أو أعوان الحراسة بالمناطق الصحراوية تسند منحة إنتاج تدفع شهريا بمقدار 20د ولا يتمتع بهذه المنحة كل عامل تغيب عن العمل بدون سبب شرعي خلال الشهر المعتبر. وتصرف هذه المنحة بداية من غرة جانفي 2024.

الفصل 48 (جديد)

(نقح بالملاحق التعديلية عدد 2 و 4 و 5 و 6)

نظام الحيطرة الإجتماعية

إن انشاء نظام حيطرة اجتماعية تكميلي للتأمينات الإجتماعية القائم بها الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي، يقع درسه وعند الإقتضاء إنجازاه مباشرة من طرف المؤجرين والعملة المعنيين بالأمر. وفي هذا الإطار فإن المؤجرين مدعوون إلى بعث تعاونيات طبقا للتشريع الجاري به العمل.

ملاحظة:

ألغيت الأحكام المتعلقة بالمنح المدرسية والمنصوص عليها بالفقرة الأخيرة من هذا الفصل وأدمجت مبالغ هذه المنح ضمن جدولي الأجور الملحقين بهذه الاتفاقية (الملحق التعديلي عدد 6).

الفصل 48 مكرر (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

التأمين على الحياة

يتعين على المؤجرين في الأنشطة الخاصة بحماية الأشخاص إبرام عقود تأمين على الحياة لفائدة عمالهم المكلفين بهذه المهام، وذلك في حدود خمسة وعشرون ألف دينار عن كل عامل وينتفع بهذا التأمين زوجاتهم وأبنائهم وخلفهم العام عند وفاة العامل.

الفصل 49

نظام التقاعد

يخضع نظام التقاعد للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 50 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

التصنيف المهني

تم الاتفاق على مراجعة التصنيف المهني:

أولاً: حذف خطة عون حراسة متربص من الصنف الأول وإدراج الأعوان المعنيين بالأمر بخطة عون حراسة بالصنف الثاني مع إعادة ترتيبهم وفق الفقرة (ب) من الفصل 51 من الاتفاقية.

ثانياً: حذف كل الخطط بالأصناف المتعلقة بنقل العملة والمعادن الثمينة من جداول التصنيف المهني الملحقة بالاتفاقية وذلك كما يلي:

- حذف خطة مرافق ناقل العملة والمعادن الثمينة بالصنف الثالث.
- حذف خطة مرافق أول لناقل العملة والمعادن الثمينة بالصنف الرابع.
- حذف خطة مرافق ناقل العملة والمعادن الثمينة ذو كفاءة بالصنف الخامس.
- حذف خطة مرافق ناقل العملة والمعادن الثمينة ذو كفاءة عالية بالصنف السادس.
- حذف خطة سائق عربية نقل العملة والمعادن الثمينة بالصنف السادس.
- حذف خطة سائق عربية نقل العملة والمعادن الثمينة ذو كفاءة بالصنف السابع.
- حذف خطة سائق عربية نقل العملة والمعادن الثمينة ذو كفاءة عالية بالصنف الثامن.

الفصل 51

إعادة الترتيب المهني

1 - إعادة الترتيب في الصنف: تتم إعادة الترتيب في الصنف بالنسبة بكافة الأعوان حسب تعريف الإختصاصات المهنية المدرجة بهذه، وتعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية الموكولة اليهم عند بدء العمل بهذه.

ب - إعادة الترتيب في الدرجة : بعد إعادة الترتيب في الصنف المناسب تتم إعادة ترتيب الأعوان في الدرجات التي تنص على أجور مساوية للأجر الأساسي الذي كانوا يتقاضونه مضاف إليه منحة الأقدمية وفي حالة التعذر فعلى أجور أعلى مباشرة لما كانوا يتقاضونه.

وعلاوة على ذلك، يتمتع العمال الذين لهم أقدمية في نفس الصنف تساوي أو تفوق الخمس سنوات بما يلي:

- درجة إضافية للأقدمية التي تساوي أو تفوق الخمس سنوات.
- درجتين إضافيتين للأقدمية التي تساوي أو تفوق العشر سنوات.
- ثلاث درجات إضافية للأقدمية التي تساوي أو تفوق الخمس عشرة سنة.

الفصل 52

الإمتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه بأي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الإمتيازات المكتسبة بصورة فردية أو جماعية والسابقة لدخولها حيز التطبيق.

إن الإمتيازات التي تتضمنها هذه الإتفاقية لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للإمتيازات الممنوحة من قبل لنفس الغرض في بعض المؤسسات نتيجة عرف أو بموجب اتفاق وتطبق جملة الأحكام الأكثر نفعاً سواء كانت واردة في هذه الإتفاقية أو في الأحكام المطبقة سابقاً.

الفصل 53

أحكام تطبيقية

كل الحالات المتعلقة بالعملة والتي لم يقع التعرض إليها في هذه الإتفاقية تبقى خاضعة للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 53 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5 ونقح بالملحق التعديلي عدد 8)

تطبيق مقتضيات الاتفاقية عند إبرام عقود صفقات الحراسة

تلتزم كل الإدارات والمؤسسات المستفيدة بخدمات الحراسة باحترام مقتضيات هذه الإتفاقية مع مراعاة التدرج في سلم الأجور، وذلك عند إبرام عقود صفقات الحراسة. ويتعين على هذه المؤسسات المستفيدة تجنب كل منافسة غير شريفة عند إبرامها لعقود صفقات الحراسة.

الفصل 54

تاريخ اجراء العمل بهذه الإتفاقية

يجري العمل بهذه ابتداء من تاريخ إمضاءها.

تونس في 24 فيفري 1989.

عن المنظمات النقابية للاعراف
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء :
الهادي الجيلاني

عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس اللجنة الوطنية النقابية بالاتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء :
الحبيب طليبة

الملحق عدد 1

التصنيف المهني (محين)

- أعوان الخدمات: يدخل في هذا الصنف كل حامل ليس له أي اختصاص ، ويقوم بأعمال بسيطة لا تتطلب تدريباً معيناً، ويكفي لإنجازها مجهوداً بدنياً فحسب كأعمال صيانة المباني الإدارية والتنظيف ...	(1) الصنف الأول:
- عون حراسة: يجب أن تتوفر فيه المؤهلات البدنية والصحية اللازمة لمهنة الحراسة، وأن يكون قد قضى تربصاً تأهلياً لمهنة الحراسة وله الخبرة المهنية اللازمة نظرياً وتطبيقياً، وأن لا يقل مستواه التعليمي عن السنة التاسعة من التعليم الأساسي. - راقن: يطالب المترشح لهذا الاختصاص برقم 40 كلمة في الدقيقة بدون أخطاء ويرقن جداولاً وأرقاماً في شكل لائق وعند الاقتضاء بالقيام بأشغال كتابية مختلفة. ويجب أن يثبت تجربة تطبيقية لمدة ستة أشهر في نفس الإختصاص وأن يكون مستواه التعليمي السنة السادسة من التعليم الثانوي. - موزع هاتف : مشغل جهاز البث يشغل في توزيع المكالمات وإبلاغ البرقيات عن طريق اللاسلكي أو التلکس أو الهاتف. وينتدب من بين المترشحين الذين زاولوا دراستهم الى غاية السنة السادسة تقني أو من بين أعوان الحراسة الذين لهم الكفاءة للقيام بهذه الأشغال. - مستكتب: عون مكلف بالمراجعة اليومية للملفات وترتيبها وحفظها وبالكتابات البسيطة والعمليات الحسابية التي لا تتطلب الا استعمال الآلة الحاسبة البسيطة وذلك انطلاقاً من وثائق مضبوطة مسبقاً . وينتدب من بين المترشحين الذين زاولوا دراستهم الى غاية السنة السادسة من التعليم الثانوي. - عامل مختص: عامل له تكوين نظري وتطبيقي في اختصاص محدد مثل الكهرباء والميكانيك والنجارة واللحام ويجب أن يكون له مستوى السنة الثالثة مهني أو ما يعادلها.	(2) الصنف الثاني:
- عون حراسة أول: يمكن أن يرتقي إلى هذا الاختصاص عون الحراسة الذي يبرهن عن تجربة مهنية متينة اكتسبها عبر ممارسة طويلة للمهنة لا تقل مدتها عن سنتين أو المترشح الذي زاول دراسته الى غاية السنة الخامسة من التعليم الثانوي والمتحصل على شهادة عون للسلامة. - عون حراسة مصحوب بكلب: عون حراسة يمتلك تجربة مهنية كبيرة لا تقل عن 3 سنوات وله شهادة في استعمال كلب حراسة مسلحة من مؤسسة مختصة يقوم بنشاطه بواسطة كلب حراسة مدرب على ملك المؤسسة.	(3) الصنف الثالث :

- مستكتب أول :

ينتدب من بين المستكتبين الذين لهم تجربة مهنية لا تقل مدتها عن 3 سنوات او من بين المترشحين المتحصلين على شهادة تقني في الاقتصاد والتصرف ولهم تجربة مهنية لا تقل عن سنتين.

- عون فني:

يجب أن يكون قادرا على القيام بعدة عمليات فنية عادية وملما بالمبادئ الأولية في اختصاص معين كما يجب أن يكون مستواه التعليمي السنة السادسة ثانوي تقني ومتحصلا على شهادة في الاختصاص المطلوب.

- راقن ذو كفاءة :

يطالب المترشح لهذا الاختصاص برقن 60 كلمة في الدقيقة بدون أخطاء ورقن جداول وأرقام في شكل لائق وبالقيام بأشغال كتابية مختلفة عند الاقتضاء ويجب أن يكون حاملا لشهادة تقني في الاقتصاد والادارة أو ما يعادلها.

- سائق :

ينتدب من بين المترشحين الذين زاولوا دراستهم الى غاية السنة الثالثة من التعليم الثانوي على الاقل والمتحصلين على رخصة سياقة من صنف - ب - يكون هذا العون مسؤولا عن حالة عربته وحفظها وتعهدها وكذلك على وثائقها.

- موزع أول للهاتف:

ينتدب من بين موزعي الهاتف الذين لهم تجربة متينة في اختصاصهم لا تقل مدتها عن 3 سنوات.

- مشغل أول لجهاز البث:

ينبغي أن يكون قادرا على كتابة البرقيات الواردة عليه والتي يتولى ارسالها وعلى تحرير تقارير عن الاتصالات اليومية.

ينتدب من بين المشغلين لجهاز البث الذين لهم تجربة متينة في اختصاصهم لا تقل مدتها عن 3 سنوات.

- قابض:

مستخدم مكلف بالقيام بكل العمليات المتعلقة بالخزينة وهو مسؤول على جميع القيم المودعة بها.

ينتدب من بين حاملي شهادة في التقنية الاقتصادية والتصرف أو شهادة معادلة.

- عامل ذو كفاءة:

عامل قادر على تنفيذ كل أشغال الاختصاص المطلوب في وقت عادي دون مساعدة أو توجيه .

- عون استقبال:

له من المستوى التعليمي السنة السادسة من التعليم الثانوي، وهو مكلف بقاعة الانتظار واستقبال العموم وارشادهم وتوجيههم. ويجب أن يكون مرتديا لزي خاص.

- مصور شمسي:

يقوم بتصوير اللوحات والنصوص حسب الأشكال والمواصفات المطلوبة واللازمة لإنجاز الأشرطة والصور بصفة عامة. ويجب أن لا يقل مستواه التعليمي عن السنة الثالثة ثانوي وأن يكون متحصلا على شهادة كفاءة مهنية في الإختصاص. - وكيل مخزن : مستخدم قادر على التعرف على القطع حسب تصنيفها أو أوصافها. مكلف بالإشراف على مخزن أو جزء من مخزن. يتولى ترتيب وتوزيع معدات المكاتب وقطع الغيار وأزياء الشغل والوقاية وبصفة عامة كل ما تملكه المؤسسة من معدات . كما يتولى المحافظة على البضائع المودعة لديه. وينبغي أن يكون قادرا على مسك سجلات الإيداع والتوزيع. يعمل وكيلا مخزن تحت إشراف وكيل مخزن أول، ويجب أن يكون حاملا لشهادة تقني في الاقتصاد والتصرف . - عون متجول: مكلف بقضاء حاجات خارج المؤسسة ويحمل وثائق أو ملفات أو بشراء أشياء. ويمكن تكليفه عرضيا بقبض أو دفع مبالغ مالية طفيفة الى غير ذلك . ويتعين عليه أن يكون حسن الهندام، كما يجب أن يكون له من المستوى التعليمي السنة السادسة ثانوي أو أن تكون له خبرة لمدة 3 سنوات في الصنف الثاني. - عون مطافئ بالمؤسسات الصناعية: يجب أن تتوفر فيه الامكانيات البدنية والصحية اللازمة للقيام بعمله. يجب أن يكون مستواه التعليمي الأدنى السنة الرابعة من التعليم الثانوي ومتحصلا على شهادة عون مطافئ مسلمة من طرف مدرسة أو مركز تكوين مصادق عليه.	
- رئيس فريق: عون ذو كفاءة يتمتع بروح المسؤولية والقدرة على القيادة لتسيير فريق يتكون من عشرين الى أربعين عون حراسة في إطار تعليمات إدارة المؤسسة . ينتدب من بين الأعوان التابعين للصنف الثالث والذين يمتلكون تجربة مهنية في اختصاصهم لا تقل مدتها عن سنتين أو من بين المترشحين الذين زاولوا دراستهم الى غاية السنة السادسة من التعليم الثانوي والمتحصلين على شهادة رئيس فريق مسلمة من مركز تكوين مصادق عليه. - مساعد محتسب: عون مختص في مسك الدفاتر، يعمل تحت إشراف ومسؤولية محتسب أو محتسب رئيس. يجب أن يكون متحصلا على شهادة تقني في الاقتصاد والتصرف أو ما يعادلها وأن تكون له خبرة في هذا الإختصاص لا تقل مدتها عن 3 سنوات. - كاتب مختزل راقن: عون قادر على اختزال 100 كلمة في الدقيقة الواحدة ورقن 60 كلمة في الدقيقة الواحدة بدون أخطاء وبتقديم مقبول. يقوم بتحرير أوفر جزء من المراسلات اعتمادا على تعليمات عامة.	(4)الصنف الرابع :

وينبغي أن تتوفر لديه روح المبادرة عند الإقتضاء وفي الحدود التي يرسمها الشخص الراجع اليه بالنظر. ويمكن أن يكلف بترتيب بعض الملفات . يجب أن تكون له 3 سنوات اقدمية على الأقل في الصنف الثالث.

- سائق ذو كفاءة:

ينبغي أن يكون قادرا على ضمان الشحن في عربته بطريقة مستقيمة ونقل الأشخاص أو المعدات التابعة للمهنة، وهو مسؤول على حالة عربته وحراستها وتعهدها ووثائقها.

يمكن أن يتحصل على هذا الاختصاص السائقون الذين لهم أكثر من سنتين خبرة والسائقين للعربات الثقيلة أو لعربات النقل العمومي الذين لهم من المستوى التعليمي السنة الثالثة ثانوي على الأقل.

- وكيل مخزن أول:

ينتدب من بين وكلاء مخزن الذين لهم 3 سنوات خبرة في اختصاصهم.

- قابض أول:

عون مختص في القيام بجميع عمليات التداول المالي ومسك الحسابات والمراسلات وهو مسؤول على الأموال المودعة لديه.

وينتدب من بين القابضين الذين لهم اقدمية لا تقل عن ثلاث سنوات .

- عون مشتريات :

عون مكلف بالشراء وبتجديد المعدات وصيانة المباني والمحلات التابعة للمؤسسة وكذلك بالتأثيث وتوفير التجهيزات اللازمة للعمل وكل ما يهم المؤسسة من مشتريات .

ويجب أن يكون مستواه التعليمي السنة السادسة ثانوي وأن تكون له خبرة لمدة ثلاث سنوات بالصنف الثالث.

- عامل ذو كفاءة عالية:

عامل ذو كفاءة له 3 سنوات أقدمية على الأقل في الإختصاص .

- عون فني أول:

عون فني لا تقل خبرته عن ثلاث سنوات في المهنة.

- فني:

عون متحصل على تكوين مهني طيب ودراية كافية بالمعدات وقادر على القيام بكل عملية تسيير أو صيانة أو اصلاح عطب ، وإمكانه أداء زيارات تعهد وكذلك اسداء نصائح الصيانة والإصلاح الوقائي للحرفاء. كما ينبغي أن يكون قادرا على تحرير تقارير في نطاق مهنته. ويجب أن يكون حاملا لشهادة البكالوريا تقني .

- عون مطافئ أول بالمؤسسات الصناعية:

يرتقي إلى هذا الصنف أعوان المطافئ الذين لهم أقدمية لا تقل عن أربع سنوات.

- عون حراسة ذو كفاءة عالية:

يمكن أن يرتقي إلى هذا الاختصاص عون الحراسة المتحصل على قدر كاف من التجربة المهنية بعد قضاء ثلاث سنوات على الأقل كعون حراسة أول.

عون له دراية بالمبادئ الأساسية في المحاسبة وله تجربة كبيرة في هذا الميدان، متحصل على مستوى السنة السابعة ثانوي خاصة (شعبة اقتصاد وتصرف) على الأقل وله 3 سنوات أقدمية في رتبة قابض أول أو مساعد محتسب.

- مصمم:

عون مكلف بإنجاز مختلف المشاريع المعروضة عليه. يجب أن يكون باستطاعته تصميم مثال مطبعي وله معلومات في التصوير وذوق عميق في مختلف فنون الطباعة والإشهار.

- محتسب:

عون مسؤول على مسك دفاتر المحاسبة وتوابعها واعداد ميزان المؤسسة تحت مسؤولية رئيسه المباشر.

ويجب أن يكون مستواه التعليمي المرحلة الأولى من التعليم العالي. ويمكن أن يتحصل على هذه الرتبة المساعدون المحتسبون والقباض الأولون الذين لهم أقدمية لا تقل عن 3 سنوات في رتبهم.

- مسير آلة إعلامية:

عون قادر على القيام بأعمال على آلات إعلامية إنطلاقاً من معطيات برنامج ضبط مسبقاً.

يجب أن يكون مستواه التعليمي السنة السابعة ثانوي ومتحصلاً على شهادة في تسيير آلات اعلامية.

- كاتب قسم:

مستخدم تتوفر فيه نفس الشروط المطلوبة من الكاتب الراقن المختزل مع ثلاث سنوات أقدمية على الأقل في هذه الرتبة.

- سائق ميكانيكي:

علاوة على مهمته كسائق يجب أن يكون قادراً على القيام بعمليات الإصلاح الميكانيكية لكل العربات والمحركات.

- ممرض:

عون متحصل على شهادة ممرض من مدرسة عمومية مختصة.

- رسام أمثلة:

عون متحصل على شهادة البكالوريا شعبة تقنية أو شهادة معادلة. له دراية ومعرفة تامة بميدان الرسم الصناعي وقادر على تصميم الأمثلة.

- فني أول-رئيس فرع :

إطار أنهى بنجاح سنتين من التعليم العالي أو اكتسب تجربة لا تقل عن أربع سنوات بعد البكالوريا في نفس الاختصاص، له معرفة نظرية وتطبيقية تمكنه من إنجاز كل الأشغال المرتبطة باختصاصه بكل دقة. ويجب أن يكون مؤهلاً لتعريف وشرح العمل للأصناف الأقل منه درجة.

- رئيس مركز: يمكن أن يشغل هذا المنصب رئيس الفريق الذي له أقدمية لا تقل عن ثلاث سنوات والذي يبرهن طيلتها على وعي بالمسؤولية والقيادة. ويجب أن يكون قادرا على تسيير فريقين يتكون كلاهما من 30 إلى 50 عونا وأن يكون مستواه التعليمي السنة السادسة ثانوي على الأقل. رئيس فريق أول: عون ذو كفاءة عالية يتمتع بروح المسؤولية والقدرة على القيادة، يرتقي من بين أعوان الصنف الرابع. ويشترط أن تكون له أقدمية ثلاث سنوات على الأقل. عون حماية الأشخاص: يجب أن تتوفر فيه المؤهلات البدنية والصحية ، وكذلك الشروط المدنية و الأخلاقية اللازمة للقيام بعمله في إطار احترام الأحكام القانونية العامة، وأن يكون متحصلا على شهادات تكوين كعون حماية أشخاص مسلمة من قبل مدرسة أو مركز تكوين مصادق عليهما، وأن لا يقل مستواه التعليمي عن السنة السادسة ثانوي. رئيس فريق أعوان مطافئ بالمؤسسات الصناعية: عون ذو كفاءة يتمتع بروح المسؤولية والقدرة على القيادة لتسيير فريق. ينتدب من بين أعوان المطافئ الأولين وله تجربة في هذا الاختصاص لا تقل عن ثلاث سنوات، ومتحصل على شهادة في الاختصاص مسلمة من مركز أو مدرسة تكوين مصادق عليها.	
- مرشد اجتماعي: له شهادة مرشد اجتماعي من مدرسة عمومية مختصة، ويقتضي منه نشاطه العناية بالمشاكل الاجتماعية لعملة المؤسسة تحت مسؤولية رئيسه المباشر. - محتسب أول: متحصل على شهادة المرحلة الأولى من المعهد العالي للتصرف أو ما يعادلها ويمكن للمحتسبين الذين لهم 5 سنوات خبرة على الأقل الإرتقاء الى هذه الرتبة. - رئيس فرع أول : ينتدب من بين رؤساء الفروع الذين لهم كفاءة كبيرة في اختصاصهم وأقدمية لا تقل عن سنتين أو من بين المترشحين المتحصلين على شهادة المرحلة الأولى من المعهد الأعلى للتصرف أو ما يعادلها. - فني سامي: ينتدب من بين الفنيين الأولين الذين لهم خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في اختصاصهم أو من بين المترشحين المتحصلين على شهادة مهندس مساعد مسلمة من مدرسة مختصة. - كاتب دائرة: ينتدب من بين كتبة الأقسام الذين لهم تجربة في اختصاصهم لا تقل عن سنتين أو من بين المترشحين المتحصلين على شهادة المرحلة الأولى من التعليم العالي.	(6) الصنف السادس:

- مصمم أول: ينتدب من بين الأعوان الذين لهم تجربة لا تقل عن ثلاث سنوات في الصنف الخامس أو من بين المترشحين المتحصلين على شهادة المرحلة الأولى من معهد الهندسة المعمارية والعمران أو شهادة معادلة. - مدرب: ينتدب من بين الأعوان الذين لهم تجربة في ميدان السلامة والحراسة لا تقل مدتها عن 5 سنوات في الصنف الخامس ولهم من المستوى التعليمي السنة السادسة ثانوي على الأقل أو من بين المترشحين الذين اجتازوا بنجاح المرحلة الأولى من التعليم العالي. يجب أن يكون قادرا على تكوين أعوان السلامة والحراسة. - موثق: يجب أن يكون متحصلا على شهادة المرحلة الأولى من التعليم العالي من كلية أو معهد مختص في التوثيق. - مساعد فني: عون له كفاءة في العمليات الفنية ويبرهن عن امتلاكه لمعرفة نظرية وتطبيقية معمقة في الميدان. . يجب أن يكون قادرا على قيادة فريق من الأعوان وأن لا تقل خبرته عن ثلاث سنوات في رتبة عون فني أول. - رئيس كتيبة: عون له مؤهلات كبيرة للقيادة وقادر على تسيير عدد من الفرق موزعة على وحدة حراسة معينة أو فريق كبير يتكون من 80 الى 140 حارسا. يجب أن يكون قد أنهى بنجاح تربصا تكوينيا تنظمه المؤسسة لهذا الغرض. وينتدب من بين رؤساء المراكز الذين لهم تجربة كبيرة لا تقل عن ثلاث سنوات في اختصاصهم ولا يقل مستواهم التعليمي عن السنة السابعة ثانوي والمتحصلين على شهادة تقني مساعد في السلامة تسلمة من معهد مختص. رئيس مركز أول: يمكن أن يشغل هذا المنصب رئيس مركز له أقدمية لا تقل عن ثلاث سنوات، و الذي يبرهن طيلة هذه المدة على وعي بالمسؤولية والقدرة على القيادة. - عون حماية أشخاص ذو كفاءة: عون له تجربة مهنية لا تقل عن ثلاث سنوات في اختصاص (عون حماية أشخاص). رئيس فرع أعوان مطافي بالمؤسسات الصناعية: له تجربة مهنية كبيرة لا تقل عن ثلاث سنوات في اختصاص (رئيس فريق أعوان مطافي بالمؤسسات الصناعية).	
- رئيس مصلحة مساعد - متفقد إداري - متفقد فني: إطار متحصل على الإجازة أو شهادة مهندس أو ما يعادل ذلك، له من الكفاءة النظرية والتطبيقية ما يمكنه من برمجة وتسيير جميع الأعمال الموكولة إليه. بالنسبة للإطار المختص في السلامة والحراسة، يجب أن يكون متحصلا ، علاوة	(7) الصنف السابع:

كل ما سبق ذكره، على شهادة فني مسلمة من معهد سلامة معترف به.

- محرر :

إطار له من المستوى التعليمي الاستاذية أو ما يعادلها. يحرر بطريقة حية إعلانات اشهارية تصف محاسن المنتج وتبرزها أو يتناول مواضيع أخرى تقدم للعموم بواسطة الجرائد أو الاذاعة أو التلفزة أو عن طريق المجلات ولوحات الإشهار. وهو يختار ويجمع الوثائق الإشهارية للقيام بعمله. ويحرر المقالات الموجهة إلى النشريات المختلفة المهتمة بالمواضيع الفنية. ويتقن علاوة عن اللغة العربية لغتين اثنتين على الأقل. كما يحرر كل المراسلات والوثائق والتقارير سواء كانت ادارية أو تجارية أو فنية.

- كاتب إدارة :

يعمل مباشرة تحت اشراف رئيس المؤسسة أو أحد الإطارات العليا. فهو مكلف بتحضير وجمع كل ما يستلزمه عمله. ويجب أن يكون متحصلا على الاستاذية أو ما يعادلها. ويمكن أن يرتقي إلى هذه الرتبة كل كاتب دائرة يملك خبرة مهنية لا تقل على أربع سنوات .

- محلل مبرمج:

إطار له تجربة كبيرة في الإعلامية لا تقل عن 3 سنوات . ويجب أن يكون متحصلا على الاستاذية في الإعلامية أو شهادة معادلة .

- مستشار إدارة :

إطار له مستوى عال يحمل شهادة أنتهاء المرحلة الثانية من التعميم العالي أو له خبرة مهنية لا تقل على 3 سنوات في الصنف السادس.

- محتسب رئيس:

إطار متحصل على الاستاذية في المحاسبة أو شهادة معادلة أو له 3 سنوات خبرة في رتبة محتسب.

يجب أن يثبت أن لديه معرفة كافية لمسك دفاتر المحاسبة العامة والتحليلية وأن يكون قادرا على إعداد الميزان تحت إشراف الرئيس المباشر.

- مهندس فني:

إطار متحصل على شهادة في الهندسة، له تكوين علمي وتقني يمكنه من دراسة وبرمجة وإنجاز المشاريع تحت مسؤولية رئيسه المباشر.

رئيس كتيبة أول:

يرتقي من بين رؤساء الكتائب من الصنف السادس، وتكون له تجربة لا تقل عن ثلاث سنوات، وله مؤهلات كبيرة للقيادة وقادر على تسيير عدد من الفرق موزعة على وحدات حراسة معينة أو فريق كبير يتكون من 140 إلى 200 عون حراسة. ويجب أن يكون قد أنهى بنجاح تربيصا تكوينيا تنظمه المؤسسة للغرض.

عون حماية أشخاص ذو كفاءة عالية: عون له تجربة مهنية كبيرة لا تقل عن ثلاث سنوات في اختصاص (عون حماية أشخاص ذو كفاءة).

- رئيس كتيبة أعوان مطافئ بالمؤسسات الصناعية:

له مؤهلات كبيرة للقيادة وقادر على تسيير عدد من الفرق، ويرتقي من بين رؤساء الفروع الذين لهم تجربة لا تقل عن ثلاث سنوات في هذا الاختصاص. ويجب أن يكون قد أنهى بنجاح تريبصا تكوينيا تنظمه المؤسسة للغرض. رئيس منطقة: له مؤهلات كبيرة للقيادة وقادر على تسيير عدد من الفرق موزعة على وحدات حراسة معينة أو فريق كبير يتكون من 160 إلى 280 عون حراسة. ويجب أن يكون قد أنهى بنجاح تريبصا تكوينيا تنظمه المؤسسة للغرض.	
(8) الصنف الثامن: - رئيس مصلحة إدارية - مهندس محلل - متفقد جهوي - متفقد إداري أول - رئيس محتسب أول. إطار محرز على شهادة الاستاذية أو دبلوم في الهندسة أو شهادة تعادلها وله خبرة واسعة لا تقل عن سنتين وإلمام بكل ظروف العمل، مكلف بمراقبة الأشغال التي يقوم بها الأعوان العاملون تحت إشرافه. - رئيس مصلحة فنية : إطار سام متحصل على شهادة في الهندسة . له تكوين علمي وتقني يمكنه من دراسة وبرمجة وإنجاز المشاريع تحت إشراف رئيسه المباشر . ويجب أن تكون له خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات في الصنف الأدنى . - محزر أول : محزر له 3 سنوات خبرة في رتبة محزر. - رئيس إقليم: إطار له دبلوم في الهندسة ودبلوم في سامي في الوقاية مسلم من طرف مؤسسة تعليمية عليا مختصة في الميدان أو يتمتع بخبرة مهنية واسعة في رتبة في سامي لا تقل عن ثلاث سنوات وتتمثل مهمته الأساسية في تسيير الأعوان وأفواجهم الموضوعين تحت مسؤوليته والمتراوح عددهم الجملي بين 200 و400 عون وذلك في نطاق وكالته. وهو مكلف بتوزيع مختلف الأنشطة والأعمال الموكولة إليهم حسب تعليمات إدارة المؤسسة. وهو مسؤول أيضا عن حسن سير العمل في وكالته من انضباط ونظافة زي العمل وبقظة إلخ ، كما يسهر على توطيد علاقة مؤسسته بالحرفاء ويعمل على مزيد التعريف بها لدى من يهمه الأمر.	
- رئيس مصلحة جهوي - رئيس مصلحة أول إطار سام محرز على شهادة الاستاذية أو دبلوم في الهندسة أو شهادة تعادلها. وله خبرة واسعة لا تقل عن الثلاث سنوات في الصنف الأدنى وإلمام بكل ظروف العمل. يكون مكلفا بمراقبة الأشغال التي تقوم بها الإطارات المتوسطة وإطارات التسيير العاملة تحت إشرافه. - رئيس إقليم أول : إطار عال متحصل على الأستاذية أو دبلوم هندسة أو دبلوم معادل ذو خبرة مهنية واسعة لا تقل عن ثلاث سنوات في خطة رئيس وكالة وعلى درجة عالية من الإلمام بخصوصيات العمل.	(9) الصنف التاسع:

(10) الصنف العاشر	- رئيس قسم - متفقد دائرة يمكن أن يرتقي لهاتين الرتبتين إدارات الصنف التاسع الذين لهم خبرة لا تقل عن الثلاث سنوات ومؤهلات تمكنهم من تسير العمل. - رئيس جهة: إطار عال متحصل على الأستاذية أو دبلوم مهندس أو على دبلوم معادل يتمتع بخبرة واسعة لا تقل عن ثلاث سنوات في خطة رئيس وكالة أول وهو مسؤول عن تسير عدد من الوكالات أو عدد من الأعوان والأفواج من الأعوان تتراوح قاعدة عمالها من 401 إلى 700 فردا. وهو مكلف بدعم علاقات المؤسسة مع حرفائها ويسهر على مزيد تعريف الشركة لدى كل من يهمله الأمر.
(11) الصنف الحادي عشر	- رئيس دائرة : إطار سام متحصل على شهادة الدكتوراه مرحلة ثالثة، أو له خبرة لا تقل عن الثلاث سنوات برتبة رئيس قسم أو 4 سنوات برتبة رئيس مصلحة وله إلمام تام بكل مصالح الشركة. - رئيس جهة أول: إطار عال ذو خبرة مهنية واسعة لا تقل عن ثلاث سنوات في خطة رئيس قسم أو في خطة رئيس جهة وله إلمام كامل بكل مقتضيات العمل وبكل مصالح الشركة.
(12) الصنف الثاني عشر	- مدير: إطار سام ملم بجميع ما تتعرض له المؤسسة، وله خبرة لا تقل عن 4 سنوات بالصنف الحادي عشر.
(13) الصنف الثالث عشر	- مدير عام مساعد - مدير جهوي إطار عال له خبرة مهنية لا تقل عن 5 سنوات في الصنف الثاني عشر.
(14) الصنف الرابع عشر	- كاتب عام - متفقد عام سلامة إطار سام له خبرة لا تقل عن خمس سنوات في الصنف الثالث عشر.
(15) الصنف الخامس عشر	- مدير عام : إطار عال له شهادة مسلمة من إحدى المدارس العليا المعترف بها أو له تكوين معادل لبرامج هذه الشهادة. كما يجب عليه أن يكون قد اكتسب علاوة على ذلك معلومات تطبيقية ناتجة عن مختلف التربصات أو الممارسات في رتب أخرى مرتبطة بالمهنة. يقترح كل التحويرات التي من شأنها أن تحسن الأشغال أو تعمل على توسيع طاقة المؤسسة، وله سلطة المراقبة والتنسيق لجميع أشغال إدارته. يشرف ويسير مجموع الدراسات والأشغال الراجعة بالنظر للمؤسسة.

الأجور

(من الملحق التعديلي عدد 8)

الفصل الثالث: يتم الترفيع في الأجور الأساسية لأعوان الحراسة وتأمين سلامة المؤسسات المضبوطة بجدول الأجور وذلك حسب المقادير المحددة بالجدول التالي:

الصف	مبلغ الزيادة بالدينار
1	143.415
2	159.432
3	174.307
4	197.001
5	203.485
6	240.488
7	249.836
8	295.628
9	326.359
10	375.994
11	390.868
12	430.428
13	445.301
14	484.872
15	522.053

الفصل الرابع: يطبق جدول الأجور المرفق بهذا الملحق التعديلي بداية من غرة أكتوبر 2023

الفصل الخامس: يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة أكتوبر 2023 مع مراعاة أحكام الفصول الأول والثاني والثالث والرابع أعلاه.

الفصل السادس: أحكام استثنائية

لا يمكن أن تنال مراجعة هذه الإتفاقية المشتركة في أية حال من الوضعيات المكتسبة. ويحافظ العمال المشتغلين بشركات نقل العملة على حقوقهم المكتسبة قبل صدور هذا الملحق التعديلي.

الفصل السابع: أحكام خاصة

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

تونس في 18 أكتوبر 2023.

جدول الأجور
يقع العمل به بداية من 01 أكتوبر 2023

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	4-2	6-4	8-6	10-8	12-10	14-12	16-14	18-16	20-18	22-20	24-22	24
الصنف														
1	535,827	538,027	540,227	542,427	544,627	546,827	549,027	551,227	553,427	555,621	551,821	562,521	564,727	566,927
2	595,671	599,071	602,471	605,871	609,271	612,671	616,071	621,971	625,371	628,771	632,171	635,511	638,971	642,371
3	651,246	655,846	660,446	665,046	672,146	676,746	681,346	685,946	690,546	695,146	699,746	704,346	711,446	716,046
4	736,035	741,535	749,535	755,035	760,535	766,035	771,535	777,035	782,535	788,035	796,035	801,535	807,035	812,535
5	760,261	765,261	770,261	775,261	780,261	785,261	790,261	795,261	802,761	807,761	814,761	821,761	828,761	834,761
6	898,513	904,513	910,513	916,513	921,513	930,013	937,013	944,013	951,013	958,013	964,013	972,513	978,513	984,513
7	933,439	942,939	949,939	966,939	973,939	980,939	990,439	997,439	1 004,439	1 011,439	1 016,439	1 021,439	1 026,439	1 031,439
8	1 104,526	1 112,526	1 120,526	1 128,526	1 139,026	1 147,026	1 155,026	1 163,026	1 171,026	1 179,026	1 189,026	1 199,026	1 205,026	1 212,026
9	1 219,345	1 230,845	1 239,845	1 248,845	1 257,845	1 266,845	1 275,845	1 284,845	1 293,845	1 305,845	1 317,845	1 329,845	1 335,845	1 341,845
10	1 404,790	1 414,790	1 424,790	1 434,790	1 444,790	1 454,790	1 464,790	1 474,790	1 484,790	1 494,790	1 504,790	1 519,790	1 534,790	1 542,790
11	1 460,364	1 471,364	1 482,364	1 493,364	1 504,364	1 515,364	1 526,364	1 537,364	1 548,364	1 559,364	1 570,364	1 585,364	1 600,364	1 616,364
12	1 608,166	1 623,166	1 638,166	1 653,166	1 668,166	1 683,166	1 698,166	1 713,166	1 728,166	1 743,166	1 758,166	1 773,166	1 778,166	1 782,166
13	1 663,737	1 678,737	1 693,737	1 708,737	1 723,737	1 738,737	1 753,737	1 768,737	1 783,737	1 798,737	1 813,737	1 828,737	1 843,737	1 855,737
14	1 811,581	1 826,581	1 841,581	1 856,581	1 871,581	1 886,581	1 901,581	1 916,581	1 931,581	1 946,581	1 961,581	1 981,581	2 001,581	2 021,581
15	1 950,498	1 966,498	1 982,498	1 998,498	2 014,498	2 030,498	2 046,498	2 062,498	2 078,498	2 098,498	2 118,498	2 138,498	2 158,498	2 178,498

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.