



kamel.c.sfar@gmail.com

مرحباً

كمال صفر

الإتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات

(2019)

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

فهرس الإتفاقية

الصفحة	الموضوع	الفصول
4 - 3	الفهرس	
6 - 5	التنقيحات	
7	قرار المصادقة	
8	الغاية من العقد	1
10 - 9	عقد الشغل لمدة معينة	1 مكرر
10	العمل لوقت جزئي	1 ثالثا
10	مجال التطبيق	2
10	المدة المراجعة والتراجع	3
11	التأويل	4
12-11	الحق النقابي وحرية الرأي	5
13	استقبال الممثلين النقابيين	6
13	تمثيل العملة بالمؤسسات: اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة	7
13	الإنتداب	8
14	مقاييس الإنتاج	9
14	فترة التحربة	10
15 - 14	تشغيل النساء و الأطفال	11
15	حماية العملة أثناء مباشرة العمل	12
15	بطاقة خلاص الأجر	13
16 - 15	التدرج والترقية	14
17 - 16	إستعمال العمال في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم	15
17	أجل الإعلام بانتهاء العمل	16
18 - 17	الرفت إثر حذف مراكز عمل أو بموجب تخفيض في عدد العملة	17
18	غرامة الرفت	18
18	الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية	19
19 - 18	الإستقالة	20
19	شهادة الشغل	21
19	تبديل الإقامة أو النقلة	22
19	التغيب	23
20	مدة العمل	24
20	الراحة الليلية	25
20	تأجير العمل الليلي	26
20	الساعات الزائدة	27
20	الراحة الأسبوعية	28
21	أيام العطل	29
21	الرخص خالصة الأجر	30
22 - 21	الرخص الخاصة لأسباب عائلية	31
22	رخص الولادة	32
22	الرخص الإستثنائية	33
23 - 22	رخص المرض	34

23	الرخصة للأداء الواجبات العسكرية	35
23	الرخص بدون الأجر	36
26 -25 -24	التأديب	37
26	مشمولات مجلس التأديب	38
26	التدريب والتكوين وتحسين المستوى المهني	43
27 -26	تعليم الكبار	43 مكرر
27	بدلات الشغل والوقاية	44
27	المحافظة على الأشياء الضرورية للقيام بالعمل بما فيها المواد الأولية	45
28 -27	حفظ الصحة والسلامة	46
29	نظام الحيلة الإجتماعية	47
29	نظام التقاعد	48
29	منحة الإنتاجية	49
29	منحة الشهر الثالث والرابع عشر	50
31 -30	منح أخرى (غبار، رائحة، السلة، النقل، المخاطر، الحضور، الدراسة، الصنع، الوفاة، مسك الصندوق، كمية الحليب، العامل المثالي، المنحة الخصوصية، عيد الإضحى، عيد الفطر)	50 مكرر
31	التصنيف المهني والمقاييس المهنية للإنتاج ومقاييس الأجور والمنح التابعة للأجور	51
32	مقتضيات تطبيقية	52
32	الإمتيازات المكتسبة	53
32	منحة الإحالة على التقاعد	54
32	إعادة الترتيب	55
33	تطبيق العقد	56
34	بروتوكول اتفاق	
من 35 إلى 42	التصنيف المهني	ملحق عدد 1
من 43 إلى 59	تعريف الخطط	ملحق عدد 2
61 -60	مقاييس الإنتاج	ملحق عدد 3
الأجور لسنتي 2018- 2019 (الملحق التعديلي عدد 15)		

الاتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات

المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 20 نوفمبر 1975

الملاحق من 1983 الى 2009			
الملاحق	سنة التنقيح	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 14 أبريل 1983	6-9-10-16-19-31-49-50-54	استقبال الممثلين التقايين- مقاييس الإنتاج- مدة التجربة- أجل الإعلام بإنهاء العمل- الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية- الرخص الخاصة لأسباب عائلية- منحة الإنتاجية- منحة الشهر الثالث عشر- منحة الإحالة على التقاعد
ملحق 2	قرار مؤرخ في 22 مارس 1989		الترفيه في الأجور
ملحق 3	قرار مؤرخ في 31 أوت 1990	29-31-44-46-49	أيام العطل خالصة الأجر- الرخص الخاصة لأسباب عائلية- بدلات الشغل والوقاية- حفظ الصحة والسلامة - منحة الإنتاجية- منح أخرى (الغبار، الرائحة، السلة، النقل، المخاطر، الدراسة، الوفاة، مسك الصندوق، كمية الحليب)
ملحق 4	قرار مؤرخ في 5 أوت 1993	5-10-14-29-37-44-46	الحق النقابي وحرية الرأي- فترة الإختبار- التدرج والترقية- أيام العطل- التأديب- بدلات الشغل والوقاية- حفظ الصحة والسلامة.
ملحق 5	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	5-7-8-10-33-34-44-46-49-50 مكرر	الحق النقابي وحرية الرأي- تمثيل العملة بالمؤسسات (اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة)- الإنتداب- الرخص الإستثنائية- رخص المرض- بدلات الشغل والوقاية- حفظ الصحة والسلامة منحة الإنتاجية- منح أخرى (إضافة منحة الصنع)- عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
عوض الفصل 4 من الملحق التعديلي عدد 5 عبارتا «اللجنة المؤسسية» و«اللجنة الإستشارية المتناصفة» بعبارة «اللجنة الإستشارية للمؤسسة» وعبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية»			
ملحق 6	قرار مؤرخ في 9 جوان 1999	4-8-12-13-15-16-22-23-33-49-50 مكرر	التأويل- الإنتداب- حماية العملة أثناء ممارستهم لأشغالهم- بطاقة خلاص الأجر- دعوة العملة مباشرة مهام غير التي تقتضيها رتبهم- أجل الإعلام بإنهاء العمل- تغيير مكان الإقامة أو النقلة- التغيب- الرخص الإستثنائية- رخص المرض- منحة الإنتاجية- منح أخرى- العمل لوقت جزئي
ملحق 7	قرار مؤرخ في 6 جانفي 2017	5-44-50 مكرر	الحق النقابي وحرية الرأي- بدلات الشغل والوقاية- منح أخرى-
ملحق 8	قرار مؤرخ في 17 جانفي 2006	9-20-50 مكرر	مقاييس الإنتاج- الإستقالة- منح أخرى تعليم الكبار
ملحق 9	قرار مؤرخ في 17 فيفري 2009	1 مكرر-13-24-30-31-50 مكرر (مع إضافة منحة العامل المثالي)	عقد الشغل لمدة معينة- الحق النقابي وحرية الرأي- بطاقة خلاص الأجر- مدة العمل- الرخص خالصة الأجر- الرخص الخاصة لأسباب عائلية- منح أخرى-

الملاحق من 2011 الى 2019			
ملحق 10	قرار مؤرخ في 21 مارس 2012	50 مكرر	منح أخرى
ملحق 11	قرار مؤرخ في 26 أبريل 2013	50 - 50 مكرر - 54	منحة الشهر الثالث عشر والرابع عشر - منح أخرى - منحة الإحالة على التقاعد
ملحق 12	قرار مؤرخ في 27 جانفي 2015	50 مكرر (إضافة منحة عيد الإضحى) 54 - - تصنيف الحراس	منح أخرى - منحة الإحالة على التقاعد
ملحق 13	قرار مؤرخ في 10 ماي 2016	50 مكرر	منح أخرى (منحة النقل، منحة الحضور)
ملحق 14	قرار مؤرخ في 31 جويلية 2017	50 مكرر	منح أخرى (منحة النقل، منحة الحضور)
ملحق 15	قرار مؤرخ في 28 أكتوبر 2019	24-29-44-50 مكرر إحداث منحة عيد الفطر - 51 - التصنيف المهني لقطاع المفرقات	مدة العمل - أيام العطل - بدلات الشغل والوقاية - منح أخرى (منحة السلة، منحة النقل، منحة الحضور، منحة الدراسة، منحة العامل المثالي، المنحة الخصوصية، منحة عيد الإضحى، منحة عيد الفطر) - التصنيف المهني والمقاييس المهنية للإنتاج ومقاييس الأجور والمنح التابعة للأجور.

قرار

وزير الشؤون الإجتماعية مؤرخ في 20 نوفمبر 1975 يتعلق بالمصادقة على

الإتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات

وزير الشؤون الإجتماعية ،

بعد إطلاع على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل وعلى مجلة الشغل وخصه الفصل 37 وما بعده،

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الإتفاقية المشتركة الإطارية،

وعلى رأي اللجنة الإستشارية للإتفاقيات المشتركة التي انعقدت في 31 جويلية 1975 كما وقع التنصيب عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل.

قرر ما يأتي :

- الفصل 1 - إن الإتفاقية المشتركة للمفرقات المضاف نصها لهذا القرار، وقعت المصادقة عليها.
- الفصل 2- أحكام هذه الإتفاقية المشتركة تنطبق وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.
- الفصل 3 - لا يمكن للإتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه، أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء، قبل دخولها حيز التطبيق.
- بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية، تعوض شروط الإتفاقية المشار إليها أعلاه، الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هاته الأخيرة أقل نفع الأولى.

تونس في 20 نوفمبر 1975.

وزير الشؤون الإجتماعية

محمد الناصر

اطلع عليه

الوزير الأول

الهادي نويرة

(*) عوضت تسمية «الإتفاقية المشتركة القومية لقطاع المفرقات» بتسمية «الإتفاقية المشتركة القطاعية لقطاع المفرقات» بمقتضى الفصل الأول من الملحق التعديلي عدد 8 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية بتاريخ 17 جانفي 2006.

اتفاقية مشتركة قطاعية تتعلق بقطاع المفرقات

أبرم بين الممضين أسفله،

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

من جهة،

- والإتحاد العام التونسي للشغل تمثله جامعة الكيمياء البترولية،

من جهة أخرى،

اقتناعاً من جانب الإتحادين بضرورة قيام علاقات العمل بين المستأجرين والعملة الراجعين بالنظر إلى منظمتهما على أسس سليمة وواضحة،

وحرصاً منهما على توطيد السلم الإجتماعية وتجنب النزاعات الجماعية المسيئة لمصلحة جميع المعنيين وتأكيدهما لعزمهما المشترك على العمل من أجل نمو الإنتاج الإقتصادي ومن أجل توزيع عادل للدخل القومي حتى يرتفع عيش العمال وحتى يضمن لهم قسط عادل من مداخيل المؤسسات باعتبار توسع الإنتاج وتصاعد الإنتاجية،

وإدراكاً منهما لمنزلة الحوار الحر بين الأعراف والعمال في كنف احترام مصلحة المجموعة كلها ومن أجل تجاوز جميع الصعوبات التي قد تطرأ على العلاقات المهنية بينهم وذلك بساهمة جميع الأطراف، وسعيها وراء بلوغ هذه الأهداف إبرام الجانبان هذا العقد المشترك الذي سيبدأ تنفيذه حال المصادقة عليه من قبل الطرفين المعنيين،

ولا يمكن مراجعته بدون اتفاق مسبق من جانب الطرفين، وفي حالة تعذر الإتفاق بشأن هذه النقطة يقع اللجوء إلى التحكيم طبقاً للشروط المنصوص عليها في الفصلين 3 و 4 من هذا العقد.

الفصل 1

الغاية من العقد

يضبط هذا العقد العلاقات بين المستأجرين والعمال الذين يشتغلون باستمرار في كل النشاطات الخاصة بصناعات المفرقات وفروعها وذلك في كل تراب الجمهورية التونسية.

الفصل 1 مكرر (جديد)

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 5 ونقح بالملحق التعديلي عدد 9)

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 أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
- 3- يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
 - التعويض الوقي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله
 - القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو يحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.
- 4- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس 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 مواطن شغله أو إحداث مواطن شغل جديد في نفس الاختصاص 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 1 - ثالثا **(أضيف بالملحق التعديلي عدد 6)**

العمل لوقت جزئي

يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة أو لمدة غير معينة للعمل لوقت جزئي ويعتبر عمل جزئي العمل الذي يقع القيام به حسب توقيت عمل لا يتجاوز 70% من توقيت العمل العادي المنطبق على المؤسسة.

الفصل 2

(إلغاء الفقرتان 1 و 2 بالملحق التعديلي عدد 5)

مجال التطبيق

ينطبق العقد على العمال الذين يشتغلون باستمرار وينتدبون لمدة غير محددة باستثناء العمال الذين يشتغلون بصورة عرضية وطارئة أو المتعاقدين.

الفصل 3

المدة – المراجعة- التراجع

أبرم هذا العقد لمدة غير محدودة ولا يمكن أن يفسخ أو أن تطلب مراجعته جزئيا أو كليا من قبل أحد الطرفين المتعاقدين الا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة على دخوله حيز التنفيذ، وبعد مضي هذه المدة (ثلاث سنوات) لا يمكن أن يراجع هذا العقد أو يفسخ إلا بعد مرور سنتين مدنيتين.

وينبغي للطرف الطالب لفسخ العقد أو مراجعته كليا أو جزئيا أن يشعر الطرف المتعاقد الآخر بقراره برسالة مضمونة الوصول، ويجب أن يتصل الطرف الآخر بهذه الرسالة قبل أول أكتوبر أي قبل نهاية السنة المدنية الجارية بثلاثة أشهر. ويجب أن تبدأ المناقشات خلال الثلاثين يوما التي تلي تاريخ توجيه الرسالة. وعلى الطرف الراغب لفسخ العقد أو مراجعته جزئيا أو كليا أن يضيف إلى رسالة مشروع نص تعويضي بالنسبة للفعول المرغوب في مراجعتها.

وفي صورة تعذر اتفاق قبل انقضاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ بداية المناقشات فإنه يمكن للطرفين أن يقررا باتفاق بينهما بقاء العقد ساري المفعول مدة زمنية أخرى قدرها ثلاثة أشهر، وفي صورة عدم حصول اتفاق بعد انقضاء هذا الأجل، تلجأ الأطراف المعنية إلى تحكيم الحكومة، ومادام قرار التحكيم لم يصدر فإن العقد المشترك يبقى معمولاً به.

الفصل 4 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

التأويل

إن العلاقات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير هذا العقد أو تاويل العقود المشتركة الخاصة يجب رفعها للجنة ذات تركيب متساوي العناصر تتعين خصيصا لهذا الغرض من طرف الأطراف الموقعة للعقد المشترك المعني. وإن لم يحصل إتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتساوية الأطراف يمكن للطرفين بالإتفاق بينهما الإلتجاء إلى التحكيم حسب الفصل 383 وما بعده من مجلة الشغل وإن ما تفرزه اللجنة المتساوية الأطراف أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية بالنسبة للتفسير المنشود يكون له نفس المفعول الذي يكون للعقد المشترك المعني بالأمر.

الفصل 5 (جديد)

(نقح بالملحقان التعديليان عدد 7 وعدد 9)

الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج 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 بالمؤسسة - كما يحترم الصلاحيات القانونية و الشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

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

يخصص المؤجر للنقابة داخل المؤسسة مكتبا مؤثقا باعتبار الخدمات الاجتماعية التي تؤديها.

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

للمنظمة النقابية الحق في توزيع مناشيرها وبلاغاتها على منخرطيه داخل المؤسسة . وتقوم بكل الأعمال التي تساعد على القيام بمهمتها النقابية على أحسن وجه.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملا، و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 200 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.

يسمح المؤجر لنقابة المؤسسة بالإجتماع بمنخرطيه داخل المؤسسة . وتلتئم الإجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

يرخص صاحب المؤسسة للنواب النقابيين بالتغيب قصد العمل النقابي والتفرغ له داخل المؤسسة كما لو كانوا مباشرين.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قاراً بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر . ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا ، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد.

وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين.

كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم النقابية لمدة 6 أشهر وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الإنتخابات.

الفصل 6 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

استقبال الممثلين النقابيين

يقبل المؤجر أو من ينوبه في صورة تعذر ذلك عليه المندوبين النقابيين مرة في الشهر عندما يطالبون بذلك لدرس كراس المطالب. ويجب تقديم طلب المقابلة كتابيا للعرف الذي يجيب عليه في ظرف 48 ساعة. وفيما عدا ذلك فالمقابلات تتم فور طلبها ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين.

الفصل 7 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

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 الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر 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 للممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 8 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

الإنتداب

يرتب العملة المنتدبون في أصناف مهنية و يتم خلاصهم طبقا لذلك. يتم الإنتداب طبقا للفصل 280 من مجلة الشغل.

يقع إعلام الأعوان عن طريق التعليق بالأصناف المهنية التي يوجد بها شغور .

يحاط كل عامل علما كتابة وبصفة وجوبية عند إنتدابه بالصنف المهني الذي يرتب به وبالأجر الذي يقابل هذا الصنف.

كما يقع إعلامه بمناسبة كل تغيير يطرأ على الصنف.

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل عند الإنتداب وفق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

على كل عامل أن يدلي بعنوانه الصحيح عند إنتدابه و عند تغيير عنوانه.

الفصل 9 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

مقاييس الإنتاج

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين ينوبان المؤسسة وفنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال باللجنة الإستشارية للمؤسسة. وفي غيابها يتم تعيينهما من طرف نقابة المؤسسة .

وفي صورة عدم الإتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة فإن الخلاف يرفع إلى لجنة فنية أخرى للبت فيها نهائيا.

وتتركب هذه اللجنة من خير تعينه منظمة أصحاب العمل، وخير تعينه منظمة العمال بمساعدة خير في المجال تعينه الوزارة المكلفة بالشؤون الإجتماعية يعمل على التوفيق بينهما. ويجب البت في المسألة في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ إبلاغها.

الفصل 10 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالآتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة.

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

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تاييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته. إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير ايجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة. إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

الفصل 11

تشغيل النساء والأطفال

ينطبق هذا العقد على العملة بدون تمييز بين الذكور والإناث فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز من حيث الترتيب والتأجير.

بالنسبة لانتداب صغار العمال وفيما يتعلق بعمل النسوة والأطفال ليلا يتعين على الأطراف المتعاقدة الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 12 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

حماية العملة أثناء مباشرة وظائفهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتائم أو أقوال الثلب والعنف مما عسى أن يوجه ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها .

وفي حالة ثبوت إعتداء عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى وذلك أثناء قيامه بمهامه داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤسسة حمايته والإلتزام بتقديم المساعدة الأدبية و المادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر، على أن تكون المساعدات المادية بما فيها الأجر، في حالة الإنقطاع عن العمل ، على سبيل التسبقة.

الفصل 13 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 6 وعدد 9)

بطاقة خلاص الأجر

عند خلاص الأجور للعملة، يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل و خاصة الفصل 143 منها.

إذا ما وافق يوم خلاص الأجور يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقة الخلاص يقع جميعه بأمس ذلك اليوم.

يتولى العامل فتح حساب بنكي أو بريدي تودع فيه كافة الأجور والمنح المنصوص عليها ببطاقات الخلاص.

الفصل 14 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

التدرج والترقية

أ) التدرج :

يتمثل التدرج العادي في الإنتقال من درجة إلى أخرى أعلى منها مباشرة ويكون ذلك بصفة متواصلة تبعا لأقدمية العون في الدرجة.

ب) الترقية

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الذي يليه علوا في نفس الإختصاص .

وتبني الترقية على العناصر التالية :

أ - الأقدمية في الصنف :

صنف العملة : 5 سنوات على الأقل

المستخدمون : 6 سنوات على الأقل

الإطارات : 8 سنوات على الأقل

وتسند لكل عون نقطة إضافية على كل سنة أقدمية زائدة على السنوات المذكورة أعلاه.

ب - الأعداد للمهنية:

يؤخذ بعين الاعتبار معدل الأعداد المتحصل عليها خلال السنوات الثلاث الأخيرة. فإذا كان هذا المعدل أكثر من 14/20 فإن النقاط الزائدة تضاف إلى رصيد العون وإذا كان المعدل المذكور أقل من 14/20 فإن النقاط الناقصة تخصم من رصيد العون .

(ج) التكوين والمؤهلات المهنية:

يقع جمع النقاط التي تحصل عليها العون في الفقرتين (أ) و (ب) ويقع ترتيب الأعوان في جدول الترقية على هذا الأساس وبالنظر إلى التكوين والمؤهلات المهنية المشار إليها بالفقرة (ج).

كما تؤخذ بعين الاعتبار المسؤوليات العائلية في صورة وجوب الاختيار بين عدة مرشحين لنفس الخطة. بالنسبة للعملة والمستخدمين تقع ترقيتهم ثلاث مرات على أقصى تقدير خلال حياتهم المهنية داخل نفس الصنف الرئيسي (عملة - مستخدمون - إطارات).

بالنسبة للمرور من صنف رئيسي إلى آخر (عملة - مستخدمون - إطارات) يقع اعتماد اختبار.

يقع اعتماد نسب مائوية في الترقية تقدر بثلاث الأعوان المرسمين بجدول الترقية حسب الجدارة.

يوضع جدول ترقية في نهاية شهر نوفمبر من قبل المؤجر ويحال على اللجنة الإستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها فيه.

يدخل جدول الترقية حيز التطبيق ابتداء من أول جانفي من السنة الموالية.

وفي صورة حدوث شغور أو إحداث مواطن شغل يبحث المؤجرون قبل اللجوء إلى انتدابات خارجية، عن أعوان ينتمون إلى الأصناف الدنيا، ولهم المؤهلات للضرورة لممارسة المهام التي تدخل في إطار الشغل المحدث سواء تعلق الأمر بالإطارات أو بأعوان التسيير أو بأعوان التنفيذ.

الفصل 15 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

دعوة العملة لمباشرة مهام

غير التي تقتضيها رتبهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل و لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام و يحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. و إن رأى العامل المعنى بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن متأتيا عن محض الإهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة الإستشارية للمؤسسة و هي التي لها الصلاحيات للنظر و البت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة و في هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه و الأجر بالسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف (الجديد) أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي و يكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء إلى هذا الصنف (الجديد) في حالة الشغور النهائي.

الفصل 16 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 1 وعدد 6)

أجل الإعلام بانتهاء العمل

في صورة فصم عقد العمل المبرم لمدة غير محدودة، بعد انقضاء فترة الإختبار يحدد أجل الإعلام بإنهاء العمل وفق التدابير المنصوص عليها بالفصل 14 من مجلة الشغل وهي:

شهر بالنسبة للعامل الشهري.

في صورة عدم الإمتثال لأجل الإعلام بإنهاء العمل من قبل الطرف المبادر فإن هذا الأخير ملزم بدفع غرامة تكون مساوية للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

يرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا و لا ينجر عنها أي تخفيض في الأجور أو المنح.

الفصل 17

الرفت على إثر حذف مراكز عمل أو بموجب تخفيض في عدد العملة

إذا اضطر المؤجر للتخفيض من عدد العملة لسبب يعود إلى ظروف اقتصادية أو إلى وجوب حذف مراكز عمل، فهو مطالب بالإمتثال لمقتضيات التشريع الجاري به العمل.

وينفذ هذا التخفيض عند الإقتضاء حسب الأصناف المهنية مع اعتبار العناصر التالية :

أ - القيمة المهنية

ب - التكاليف العائلية

ج - الأقدمية

يكون تطبيق هذا الإجراء مبدئياً على العزاب أولاً ثم على المتزوجين الذين ليس لهم أبناء في كفالتهم ثم في الدرجة الأخيرة على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع مراعاة عددهم، وكل طفل في الكفالة يعتبر بمثابة عام من حيث الأقدمية.

الفصل 18

غرامة الرفت

تسند لكل عامل فصل عن العمل غرامة رفت عند مغادرته المؤسسة باستثناء الحالة التي يثبت فيها ارتكابه لهفوة فادحة، وتؤخذ في الغرامة بعين الاعتبار أقدمية العامل في المؤسسة. ويضبط لحساب هذه الغرامة، بالنسبة لسنة حضور بشهر للعملة الخالصين بالشهر لكن المجموع لا يمكن أن يتجاوز سبعة أشهر وغرامة الرفت مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم احترام قاعدة التنبيه المسبق وهي مستقلة أيضاً عن غرم الضرر الواجب في حالة الطرد التعسفي. ويحسب الحضور في المؤسسة اعتباراً من اليوم الأول الذي باشر فيه العمل ولا يطرح من هذا الحساب التوقيف عن العمل الذي لم ينجر عنه انفصام لعقدة الشغل.

ويكون حساب غرامة الطرد على أساس الأجر الكامل الذي تقاضاه العامل المرفوت في الشهر السابق للتنبيه المسبق. ولا يمكن أن تكون دون متوسط الأجور الشهرية للأشهر الإثني عشر التي تقدمت التنبيه المسبق الخاص بالرفت.

الفصل 19 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 1)

الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

في صورة الإنقطاع عن العمل لأسباب مرض فإن المؤسسة تأخذ على عاتقها تسديد الفارق بين المنحة المدفوعة من طرف الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وأجره الأصلي وذلك من اليوم الثامن إلى اليوم الثلاثين.

وفي صورة مرض طويل يتجاوز الشهر فإن المؤسسة تأخذ على عاتقها تسديد الفارق بين المنحة المدفوعة من طرف الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي وأجره الأصلي ابتداء من اليوم الأول إلى اليوم الثلاثين من الشهر.

الفصل 20 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 8)

الاستقالة

لا يمكن أن تحصل الاستقالة إلا بناء على مطلب كتابي صادر عن العامل يثبت فيه عزمه غير المشروط وبدون لبس على مغادرة المؤسسة نهائياً.

ويجب على العملة في حالة الإستقالة احترام أجل التنبيه المسبق المنصوص عليه في الفصل 16 من هذا العقد أو في الإتفاقات الخاصة وبصرف النظر عما لهم من الحقوق في العطلة الخالصة الأجر. يمكن عند الإقتضاء إعادة العامل المستقيل من طرف المؤجر وفي هذه الحالة ينبغي أن يكون مستجيبا لكل شروط التشغيل المطلوبة بدون اعتبار وضعيته السابقة في المؤسسة. ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الإستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل.

الفصل 21

شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مبارحته المؤسسة شهادة عمل لا تنص الا على ما يلي :

- اسم المؤجر وعنوانه

- تاريخ دخول العامل إلى المؤسسة وتاريخ مبارحته لها

- نوع الوظيفة أو الوظائف المتتالية التي شغلها العامل وفترات العمل التي باشر فيها هذه الوظائف.

ويمكن أن تعطى للعامل هذه الشهادة بطلب منه بداية من أول فترة التنبيه المسبق.

الفصل 22 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود إنعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية .

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصاريف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

الفصل 23 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

التغيب

لا يباح أي تغيب دون رخصة سابقة من المؤجر .

التغيب المنبني على حالة طارئة ثابتة الوجود مثل الوفاة أو الحادث أو مرض خطير أصيب به أحد الزوجين أو أحد الأبوين أو أحد الأولاد، يجب إعلام المؤجر به في أقرب وقت ممكن و على أقصى تقدير في اليومين المواليين لظهور الحالة الطارئة.

وإن مدة التغيب في أمثال الحالات الموصوفة يجب أن تكون متناسبة مع الأحداث التي سببتها .

وفي حالة تغيب متوقع ، لا يمكن للعامل التغيب إلا بعد الحصول مسبقا على الرخصة من المؤجر .

الفصل 24 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 9 وعدد 15)

مدة العمل

مدة العمل هي التي ينص عليها التشريع الجاري به العمل أي نظام الأربعين ساعة في الأسبوع. حددت ساعات العمل بالنسبة لشهر رمضان بسبعة ساعات عمل مع المحافظة على كامل الأجر والمحافظة أيضا على مقاييس الإنتاج المتفق عليها. وبالنسبة للحراس ضببت مدة العمل بـ 48 ساعة في الأسبوع بداية من 1 ماي 2019 .

الفصل 25

الراحة الليلية

تخضع الراحة الراحة الليلية بالنسبة للأطفال والنساء إلى التشريع الجاري به العمل (الفصول 65 إلى 73 من مجلة الشغل).

الفصل 26

تأجير العمل الليلي

تفضي ساعات العمل العادي التي يقع القيام بها بين الساعة 21 والساعة الخامسة صباحا إلى زيادة قدرها 100 بالمائة. لا تنطبق هذه التدابير على الحراس والحراس بالليل ولا على العملة الذين يتداولون على العمل في إطار ثلاث مجموعات.

الفصل 27

الساعات الزائدة

تفضي الساعات الزائدة المقضية فيما فوق مدة العمل العادي إلى زيادة في الأجر طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

الفصل 28

الراحة الأسبوعية

تمنح للعامل راحة اسبوعية بـ 24 ساعة متتالية مع مراعاة مقتضيات مجلة الشغل ويحتفظ العامل عند الإقتضاء وأثناء هذه المدة بكل الإمتيازات غير النقدية الحاصلة من قبل دون أن يجوز له المطالبة بتعويض ما.

الفصل 29 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 4 وعدد 15)

أيام العطل

تعتبر أيام العطل القانونية أيام راحة خالصة للأجر.

أيام العطل خالصة الأجر هي: 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 14 جانفي، يوم المولد النبوي الشريف، بالنسبة لعطلة عيد الفطر مدتها 3 أيام يوم الشك واليومين المواليين، بالنسبة لعطلة عيد الأضحى مدتها يومان اليوم الأول للعید واليوم الثاني ورأس السنة الهجرية.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100%.

أيام العطل غير الخالصة تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 30 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 9)

الرخص الخالصة الأجر

لكل أجير في حالة نشاطه الحق سنويا في عطلة خالصة الأجر تدوم شهرا.

ولرئيس المؤسسة الحق في تجزئه مدة العطل الخالصة الأجر على قسطين طبقا لضرورات الصنع.

يتقاضى العامل أثناء مدة إجازته منحة تحتسب على أساس مدة الإجازة المستحقة من ناحية والأجر والمنح التي يتقاضاها عادة عند المباشرة الفعلية للعمل من ناحية أخرى.

اعتبارا لطبيعة العمل وخصوصية نشاط المؤسسة تدرج الأيام التالية : 1 جانفي، 21 مارس، 9 أفريل، 13 أوت ضمن العطلة السنوية الخالصة الأجر وذلك بالنسبة للسواق ومساعدتهم وأعوان التفجير، وتقتطع هذه الأيام من المدة الجمالية لهذه الرخصة.

الفصل 31 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 3 وعدد 9)

الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تجد في أسرهم مع الاحتفاظ بكل عناصر الأجر.

تحدد هذه العطل كما يلي:

- ولادة مولود : يوما عمل،
- وفاة أحد الزوجين أو طفل مكفول : ثلاثة أيام عمل،
- وفاة والد أو أم أو ولد غير مكفول: ثلاثة أيام عمل،

- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : يوما عمل،
- زواج العامل: ثلاثة أيام عمل،
- زواج أحد الأبناء: يوم عمل،
- ختان ابن العامل : يوم عمل.
- رخصة الحج: شهر خالص الأجر بكامل عناصره ويتمتع بهذه الرخصة العامل القار وذلك مرة واحدة خلال حياته المهنية.
- لا يمكن المطالبة بالانتفاع بهذه الرخص بعد تاريخ الحدث باستثناء رخصة الولادة التي يجوز تأجيلها إلى أسبوع على أقصى تقدير.

ويجب على المنتفعين بالرخص الآتفة الذكر تقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 32

رخص الولادة

تضبط تراتيب اسناد رخص الولادة في العقود المشتركة حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 33 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

الرخص الاستثنائية

التغيبات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة قوة قاهرة ثابتة قانونا.

التغيبات بمناسبة استدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية ومؤتمرات الجامعات واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية، للعملة النائين المخولة لهم النيابة بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرية يقع خلاص كلها طبق التشريع الجاري به العمل.

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

ويجب على المتمتعين بهذه الرخصة إعلام المؤسسة مسبقا و الإستظهار بأوراق الاستدعاء قبل التغيب.

الفصل 34 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

رخص المرض

يوضع العامل المصاب بعجز يقعه عن مباشرة العمل إثر مرض في وضعية رخصة مرض يشترط أن يدلي في طرف الثماني والأربعين ساعة بشهادة طبية تصف نوع المرض ومدة دوامه المحتملة.

ويحرم من التمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

- أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراط في تناول الكحول أو عن سوء سلوك أو عن جروح أصيب بها خارج نطاق العمل وثبت تسببه فيها دون ترخيص من طرف الطبيب.
 - ب - لا يمثل للتعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكناه.
 - ج - يتعاطى عملاً خارجياً سواء بمقابل أو بدونه وهو في حالة مرض،
 - هـ - يمدد فترة الإنقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء فيعتبر إذاك في حالة تغيب غير شرعية ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.
- ويحتفظ المؤجر لنفسه بحق الإذن بمراقبة الأجير طبياً في محل سكناه.
- ويتمتع العملة الموضوعون في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي علاوة على المقتضيات التي ينص عليها نظام الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.
- وقد نص على هذا النظام في الفصل 47 من الإتفاقية الإطارية المشتركة.

الفصل 35

رخص تأدية الواجبات العسكرية

يعتبر العملة القائمون بواجبهم العسكري القانوني في وضعية «تحت السلاح» ولا يتقاضى العامل وهو في هذه الوضعية أجره، لكن يحتفظ بحقوقه في الأقدمية والترقية، وللعامل في هذه الحالة كامل الحق في العودة إلى العمل في صنفه عند سراحه بشرط أن يحضر لعمله خلال الشهر الذي يلي تاريخ سراحه من الجندية أو إذا كان في حالة مرض، أن يوجه شهادة طبية وله أولوية التعيين في مركز العمل الذي كان يشغله قبل ذهابه إلى الجندية.

الفصل 36

الرخص بدون أجر

يجوز أن يوافق المؤجر على منح رخصة بدون أجر لكل عامل يطلب ذلك وفي حدود ما تسمح به متطلبات الخدمة.

ولا يمكن أن تتجاوز مدة هذه الرخصة تسعين يوماً في السنة.

وتقتضي هذه الرخصة رفع التمتع بها في الترقية وفي كل ما يدفعه المؤجر لفائدته لمنظمات التأمينات الإجتماعية.

الفصل 37 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

التأديب

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

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

عقوبات 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.

عقوبات الدرجة الثانية

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

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع. أما 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 الإمتثال 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 أوتمن 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) الإمتناع 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 جناية 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 الثلب أو الوشاية باطلا سواء 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 ادائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقضاء 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 الانعقاد 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 مستحقاته كما لو كان مباشرا. وكلما استدعى 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 نسخة من ملفه والتقارير 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 الإعلام بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد 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 أي عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 38

مشمولات مجلس التأديب

تقترح اللجنة الإستشارية للمؤسسة المنعقدة بصفة مجلس تأديب عقوبات في مادة التأديب تشمل مجموع الأعوان حسب الشروط التي ينص عليها الفصل 37 من هذا العقد.

ولا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية من حق رفع الخلاف إلى المحاكم المختصة.

الفصل 43

التدريب والتكوين وتحسين المستوى المهني

يتعهد المؤجرون بالتشجيع بقدر المستطاع على التدريب والتكوين وتحسين المستوى المهني.

ينظم التدريب والتكوين وتحسين المستوى المهني طبق التشريع الجاري به العمل.

يتولى المؤجر - عند الاقتضاء- تنظيم دروس مهنية في التدريب ويستعمل كل الوسائل الممكنة لتمكين العملة من التدريب ومن تحسين مستواهم المهني ويتم ذلك بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

الفصل 43 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 8)

تعليم الكبار

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دوس تعليم الكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك.

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملا أميا إلى تخصيص فضاء على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.

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

الفصل 44 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 7 وعدد 15)

بدلات الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجاناً كل ثلاث سنوات للرجال والنساء بدلات الشغل والوقاية كما يلي:

- السنة الأولى : 3 بدلات للشغل ومعطف وحذاء للوقاية

- السنة الثانية : 3 بدلات للشغل وحذاء للوقاية

- السنة الثالثة : بدلتان للشغل وحذاء للوقاية، وبدلة الخروج والحذاء قيمتهما 175 دينار .

كما يوفر المؤجر مجاناً 3 أقمص في كل سنة لكافة العملة ويعطي بدلات الوقاية .

يجب على العمال للحفاظ على سلامتهم وصحتهم ارتداء ملابس الشغل واستعمال وسائل الوقاية.

الفصل 45

المحافظة على الأشياء الضرورية للقيام بالعمل

بما في ذلك المواد الأولية

إن العامل مطالب بالحفاظ على الأشياء التي عهد بها إليه لإنجاز العمل الذي هو مكلف به. ويتعين عليه إرجاعها بعد انجاز عمله وهو مسؤول عن ضياعها وعن كل ما يلحقها من فساد يكون هو المتسبب فيه، على أن الأشياء التي يتلقاها لا تكون ضرورية لإنجاز عمله فإنه لا يسأل عنها إلا باعتبارها أودعت عنده ولا يكون العامل مسؤولاً عن الفساد أو التلف الناتج عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في الحالة التي يكون فيها ملزماً بإرجاع الأشياء التي أودعت عنده.

وإذا كان تلف المتاع ناتجاً عن عيوب أو عن رهافته المفروطة فإنه يعتبر بمثابة حالة مفاجئة اللهم إلا إذا كان هناك خطأ ارتكبه العامل.

والعامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمؤجره إلا إذا ثبت أنه لم يتسبب في أي إهمال وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العامل فإن المؤجر لا يمكنه أن يطالب العامل إلا بإرجاع قيمة الشيء الذي فسد أو ضاع أو اختلس.

الفصل 46 (جديد)

(نقح بالملحقين التعديليين عدد 4 وعدد 5)

حفظ الصحة والسلامة

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات بصفة تستجيب لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ويتعين عليه أن يقيم خاصة أحواضا للإغتسال وأدواشا ومراحيض وحجرات للملابس تحفظ فيها ثياب الأعوان. كما يتعين عليه أن يقيم محلا يستريح فيه العملة بين حصتي العمل في صورة اضطرابهم للبقاء على عين المكان دون العودة إلى بيوتهم فيما بين الحصتين.

اما بالنسبة للمؤسسات القائمة الذات من قبل دخول هذا العقد حيز التنفيذ فتؤخذ بعين الاعتبار امكانيات توسيع أو تهيئة هذه المنشآت.

تضبط التدابير الكفيلة بسلامة العامل ووقايته من المخاطر التي يمكن أن تستهدف لها حالته الصحية من جراء ممارسته المهنية بعد استشارة اللجنة الإستشارية للمؤسسة وتركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل.

تحمل على المؤجر مسؤولية عدم الإمتثال لمقتضيات الفقرات السابقة.

يجب وضع صندوق للأدوية تحت تصرف الأعوان وذلك للعلاج البسيط والمستعجل وينبغي أن توضع في الصندوق قائمة الأدوية التي يقترحها طبيب المؤسسة.

كما يتعين على المؤجر تكوين عاملين على الأقل في مجال الإسعافات الأولية.

وينبغي للمؤسسات التي تشملها الفصول 153 وما بعده من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل .

ويمكن للمؤسسات التي يشملها هذا العقد أن تؤلف بينها جمعية مشتركة لطب الشغل وذلك قصد انشاء مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي حتى يتييس القيام بالفحص اللازم عند الإنتداب وبالفحص السنوي.

يتعين على المؤجر أن يقوم باستمرار بصيانة آلات ومحلات الصنع وأن يوفر كل وسائل الوقاية كلما تحتم ذلك وباعتبار المخاطر الموجودة وبالخصوص القفازات والواقيات من الغبار.

وعلى الأطراف المتعاقدة أن تستند في كل ما لم ينص عليه هذا الفصل على التشريع الجاري به العمل.

تسند كمية من الأومو ومن الصابون بمقدار كيلو غرام من الأومو وكيلو غرام من الصابون الأخضر لكل عامل وذلك في الأسبوع الأول من كل شهر لغرض التنظيف.

كما يرخص للعامل استعدمال نصف هذه الكمية خارج المصنع لنفس الغرض .

كما تتكون في المؤسسة لجنة الصحة والسلامة المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

توفر كل مؤسسة تشغل على الأقل 50 عاملا سيارة للإسعاف لإستعمالها عند الحاجة، ويدخل هذا الإجراء حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 1994.

الفصل 47

نظام الحيغة الإجتماعية

يستدعي العملة إلى الإنخراط في نظام للحيغة الإجتماعية وتحمل المؤسسات ثلثي المساهمات. أما الثلث الآخر فيتحملة العامل.

الفصل 48

نظام التقاعد

هو نفس النظام الذي جاء به القانون.

الفصل 49 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 6)

منحة الإنتاجية

ينتفع العمال كل سنة بمنحة إنتاجية. ويحدد مبلغ هذه المنحة الذي لا يمكن أن يقل عن أجرة نصف شهر وأن لا يتجاوز أجرة شهرين (الأجر الأساسي مضافة له كل المنح ما عدى منحة الساعات الزائدة) حسب عدد مهني يسند للعامل من طرف إدارة المؤسسة اعتمادا على المقاييس التالية:

-الإنتاجية : من 0 إلى 5

-الجودة : من 0 إلى 5

-المواظبة : من 0 إلى 4

-السلوك : من 0 إلى 3

-المبادرة : من 0 إلى 1

-العقوبات : من 0 إلى 2

و تقع إستشارة اللجنة الإستشارية للمؤسسة في ضبط معايير إسناد الأعداد.

الفصل 50 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 11)

منحة الشهر الثالث والرابع عشر

ينتفع العمال كل سنة بمنحة يطلق عليها عبارة منحة الشهر الثالث عشر ومنحة الشهر الرابع عشر ويبلغ مقدار كل منها أجر شهر و تضاف لهما كامل المنح ماعدا الساعات الزائدة. ويخصم من هاتين المنحتين، ما يعادل أجور التغيبات باستثناء ما كان منها ناشئا عن مرض لا يتجاوز مدته في الجملة شهرا، وتصرف منحة الشهر الثالث عشر في نهاية شهر ديسمبر من كل سنة. وتصرف منحة الشهر الرابع عشر في نهاية شهر أوت من كل سنة.

الفصل 50 مكرر

(أضيف بالملحق التعديلي عدد 3)

منح أخرى

- **منحة الغبار (الملحق عدد 10):**

حدد مقدارها ب 500 مليما في اليوم.

- **منحة الرائحة (الملحق عدد 10):**

حدد مقدارها ب 500 مليما في اليوم.

- **منحة السلة : (الملحق عدد 15)**

حدد مقدارها ب 3 د في اليوم وتسند هذه المنحة بالنسبة للعمال الذين يشتغلون لمدة 7 ساعات متتالية.

- **منحة النقل (الملحق عدد 15):**

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

- 58,635 د في الشهر بداية من أول ماي 2018،

- 62,446 د في الشهر بداية من أول ماي 2019.

ولا تسند للأعوان الذين يستعملون حافلة الشركة. ولا يمكن دمج هذه المنحة في منحة التنقل.

- **منحة خاصة للمخاطر (الملحق عدد 12):**

حدد مقدارها ب 150 دينار في الشهر بداية من أول ماي 2013.

- **منحة الحضور (الملحق عدد 15):**

حدد مقدارها كما يلي:

- 37,095 د في الشهر بداية من أول ماي 2018،

- 39,506 د في الشهر بداية من أول ماي 2019.

- **منحة الدراسة (الملحق عدد 15):**

تسند هذه المنحة عن كل طفل يزاول تعليمه وحدد مقدارها كما يلي:

- 60 دينارا: بالنسبة للمرسوم بالتعليم الأساسي،

- 80 دينارا: بالنسبة للمرسوم بالتعليم الثانوي،

- 100 دينارا: بالنسبة للمرسوم بالتعليم العالي.

- **منحة الصنع (أضيفت بالملحق عدد 5 وونقحت بالملحق عدد 7):**

تسند هذه المنحة (الفتيل) بالنسبة للعاملين فعليا بوحدات صنع المفرقات، وحدد مقدارها ب 500 مليم في اليوم.

وعلاوة على ذلك، ينتفع عمال ورشات الصنع ذات 4 رؤوس وسواق الرافعات والجرارات التابعة لها بزيادة خاصة في هذه المنحة تحتسب حسب النسبة التالية:
10,113 % x الأجر الأساسي لسلم الأجور سنة 2001
نسبة 10,113 % تقابل معدل نسبة الزيادة في الإنتاج بين المقاييس الجاري بها العمل (نوفمبر 2000) والمقاييس الجديدة (2002).

- منحة الوفاة (الملحق عدد 8) :

حددت بأجرة شهرين ونصف كاملين عند وفاة العامل، وأجرة نصف شهر عند وفاة القرين أو الإبن.
- منحة مسك الصندوق (الملحق عدد 3):
فوض تقديرها واسنادها لصاحب المؤسسة.

- كمية الحليب (الملحق عدد 3):

ضبطت ب لتر واحد في اليوم لكل عامل.

- منحة العامل المثالي (أضيفت بالملحق التعديلي عدد 9 ونقحت بالملحق عدد 15) :

تسند سنويا بمناسبة العيد العالمي للشغل وذلك كما يلي:
- بالنسبة لأعوان التنفيذ ضبط مقدارها ب 350 ديناراً للعون الواحد وتسند لأربعة أعوان من المؤسسة.
- بالنسبة لأعوان التسيير ضبط مقدارها ب 500 ديناراً للعون الواحد وتسند لـعَونَين اثنين من المؤسسة.
ويتم اختيارهم من طرف اللجنة الاستشارية للمؤسسة على أساس المواظبة والسلوك والمبادرة والإنتاجية.
المنحة الخصوصية (الملحق عدد 15) :

تسند هذه المنحة لأعوان التنفيذ وأعوان التسيير وتقدر ب 200 ديناراً في الشهر.

- منحة عيد الأضحى (أحدثت بالملحق عدد 12 ونقحت بالملحق عدد 15) :

تمنح إلى كافة العمال والأعوان منحة تقدر ب 420 ديناراً بمناسبة عيد الأضحى .

- منحة عيد الفطر (أحدثت بالملحق عدد 15) :

تسند هذه المنحة لكافة العمال والأعوان وتقدر ب 200 ديناراً وتصرف مع أجرة الشهر الذي يسبق شهر رمضان.

الفصل 51 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 15)

التصنيف المهني والمقاييس المهنية للإنتاج

ومقاييس الأجور والمنح التابعة للأجور

تنقح الملحقات المتعلقة بالتعريف والتصنيف المهني من هذه الإتفاقية.

الفصل 52

مقتضيات تطبيقية

بالنسبة لجميع الوضعيات أو الشؤون التي تخص العملة والتي لم يقع التنصيب عليها في هذا العقد، تطبق التدابير القانونية أو الترتيبية الخاصة بها.

الفصل 53

الإمتيازات المكتسبة

لا يمكن أن يكون هذا العقد في أية حالة سببا في حذف الإمتيازات التي تحصل عليها الأجراء قبل تاريخ إبرام هذا العقد أو في الحد منها ما عدا الإمتيازات القديمة المستأنف إدراجها في هذا العقد ولا يجب أن يترتب عليها الجمع بينها وبين امتيازات أخرى من نوعها.

تحل بنود هذا العقد محل البنود التي تقابلها في العقود الفردية كلما كانت هذه الأخيرة تنص على امتيازات دون الإمتيازات التي يمنحها هذا العقد المشترك ولا يترتب على ذلك تغيير في فحوى العقود الفردية.

الفصل 54 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 12)

منحة الإحالة على التقاعد

ينتفع العملة عند إحالتهم على التقاعد بمنحة يبلغ مقدارها أجرة كاملة لستة أشهر بما في ذلك المنح دون اعتبار الساعات الزائدة، كما ينتفع العملة بدرجة إضافية لكل سنة من الثلاث سنوات المتبقية قبل إحالتهم على التقاعد.

الفصل 55

إعادة الترتيب

يعاد ترتيب العملة ضمن سلم الأجور في الصنف الذي يقابل ترتيبهم المهني في الدرجات التالية :

أقل من سنة أقدمية	درجة 1
- من 1 الى 3 سنوات أقدمية	درجة 2
- من 3 الى 6 سنوات أقدمية	درجة 3
- من 6 الى 9 سنوات أقدمية	درجة 4
- من 9 سنوات أقدمية فأكثر	درجة 5

الفصل 56

تطبيق العقد

يدخل هذا العقد المشترك حيز التنفيذ من أول ابتداء من أول جوان 1974 فيما يتعلق بسلم الأجور وابتداء من أول جويلية 1975 فيما يتعلق بالزيادات من أجل الإنتاج وفي المنح وفي الإمتيازات والغرامات التابعة للأجر.

تونس في 24 جويلية 1975.

عن المنظمات النقابية للمؤجرين

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
الإمضاء: الفرجاني بلحاج عمار

عن المنظمات النقابية العمالية
للإتحاد العام التونسي للشغل

الأمين العام

الإمضاء : الحبيب عاشور
الأمين العام لجامعة البتروكيميائية
الإمضاء: علالة العامري

عن شركة سوتيمو

الإمضاء: كمال صفر

عن (نوبال، بوزال، فرع تونس)

الإمضاء: جاك دلموت

بروتوكول إتفاق

وقع الإتفاق بين ممثلي شركات المفرقات والإتحاد العام التونسي للشغل على أن يجسم الملحق المالي المترتب على تطبيق «الاتفاقية المشتركة المفرقات وما شابهها» في شكل دفع منحة جملية خام مبلغها 120 دينار بالنسبة للأجراء الذين لهم أقل من 15 سنة أقدمية و130 دينار بالنسبة للأجراء الذين لهم أقدمية تتجاوز 15 سنة.

وعلاوة على ذلك وخلافا لما اقتضاه الفصل 56 من العقد المذكور فإن حساب منحة الإنتاجية، سيدخل حيز التنفيذ في غرة جانفي 1975.

ولا يطرح مبلغ الـ 20 دينارا الممنوح بعنوان منحة نقل ابتداء من غرة جوان 1974، من المنحة الجملية المشار إليها فيما سبق.

عن الإتحاد العام التونسي للشغل
السيد علالة العامري
السيد عبد العزيز الزواري بتونس

عن شركة المفرقات
السيد جاك دلموت
مدير فرع شركة نوبال - يوزال بتونس
السيد كمال صفر
مدير شركة « سوتيمو »

ملحق عدد 1:

التصنيف المهني للإتفاقية المشتركة القطاعية

لقطاع المفرقات

تم تحيين التصنيف المهني لقطاع المفرقات ليشتمل على ثلاثة أصناف رئيسية : أعوان التنفيذ وأعوان التسيير والإطارات.

1. الصنف الرئيسي لأعوان التنفيذ:

يشمل الصنف الرئيسي لأعوان التنفيذ على 3 أصناف فرعية موزعة كما يلي: عمال بدون اختصاص وعمال مختصون وعمال ذو كفاءة.

* الصنف الفرعي للعملة بدون اختصاص:

يشمل هذا الصنف الفرعي على عملة يتم تكليفهم بإنجاز كافة الأشغال اليدوية التي تتطلب مجهودا بدنيا ولا تستوجب دراية فنية محددة.

وتتمثل الشروط الدنيا لانتدابهم في الحصول على مستوى تعليمي لا يقل عن السنة السادسة من التعليم الأساسي.

- وتتطلب خطة مساعد عون تفجير مستوى تعليمي لا يقل عن السنة التاسعة من التعليم الأساسي.

يتم تصنيف العملة بدون اختصاص عند الانتداب ضمن أصناف تنفيذ 1 أو تنفيذ 2 أو تنفيذ 3 حسب بيانات الجدول الموالي:

الصنف الرئيسي	الصنف الفرعي	الخطة	أصناف انتداب أو ترقية
أعوان التنفيذ	عمال بدون اختصاص	تنفيذ 1	صنف انتداب
		تنفيذ 2	صنف انتداب
	تنفيذ 3	عامل يدوي من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		عون تنظيف	صنف انتداب
		حارس	صنف انتداب
		مساعد عون تفجير	صنف انتداب
		عامل يدوي من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		مرافق سائق من الدرجة الأولى	صنف ترقية

* الصنف الفرعي للعمال المختصون:

يشمل هذا الصنف الفرعي على عملة يتم تكليفهم بإنجاز أشغال تتطلب مجهودا بدنيا ودراية فنية في اختصاص محدد.

تتمثل الشروط الدنيا لانتداب العملة المختصين في الحصول على مستوى تعليمي لا يقل عن السنة التاسعة من التعليم الأساسي، وعلاوة على ذلك:

- تتطلب خطط سواق العربات الحصول على رخصة سياقة حسب نوع العربة (سيارة خفيفة، جرار).

- وتتطلب خطة عون تفجير خبرة مهنية لا تقل عن 5 سنوات في مجال استعمال المفرقات قبل الإنتداب.

- وتتطلب بقية الخطط الحصول على شهادة تكوين مهني في الإختصاص أو تجربة مهنية لا تقل عن سنتين (2) في الاختصاصات ذات العلاقة.

يتم تصنيف العملة عند الانتداب ضمن أصناف تنفيذ 4 أو تنفيذ 5 أو تنفيذ 6 حسب بيانات الجدول التالي:

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطة	أصناف انتداب أو ترقية
أعوان التنفيذ	عمال مختصون	عامل الصنع عامل الصنع	صنف انتداب
		عامل صيانة	صنف انتداب
		موزع هاتف	صنف انتداب
		عون تنظيف من الدرجة الأولى	صنف ترقية

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطة	أصناف انتداب أو ترقية
		حارس من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		مساعد عون تفجير من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		مرافق سائق من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		عامل يدوي أول	صنف ترقية
	تنفيذ 5	سائق سيارات خفيفة	صنف انتداب
		سائق جرار	صنف انتداب
		سائق آلة رافعة	صنف انتداب
		مساعد خازن	صنف انتداب
		عامل صنع من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		عامل صيانة من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		موزع هاتف من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		عون تنظيف من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		حارس من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		مساعد عون تفجير من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		مرافق سائق أول	صنف ترقية
	تنفيذ 6	سائق ساعي	صنف انتداب
		عون تفجير	صنف انتداب أو ترقية
		رئيس فريق حراسة	صنف انتداب أو ترقية
		سائق سيارات خفيفة من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		سائق جرار من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		سائق آلة رافعة من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		مساعد خازن من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		عامل صنع من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		عامل صيانة من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		موزع هاتف من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		عون تنظيف أول	صنف ترقية
		حارس أول	صنف ترقية

* الصنف الفرعي للعمال ذوي الكفاءة:

يشمل هذا الصنف الفرعي العملة الذين يتم تكليفهم بمهام فنية (نقل وخزن مواد خطيرة ومواد متفجرة، صيانة العربات والمعدات الصناعية) يتطلب القيام بها التمتع بمؤهلات فنية مثبتة بشهادات تخصص مهني أو تجربة مهنية في الاختصاص لمدة لا تقل عن 5 سنوات. تتمثل الشروط الدنيا لانتداب للعمال ذوي الكفاءة في الحصول على مستوى تعليمي لا يقل عن السنة الثانية من مرحلة التعليم الثانوي مشفوعاً بمؤهلات إضافية مفصلة كالتالي:

- خطط سواق الشاحنات: الحصول على رخصة سياقة حسب نوع العربة (شاحنة ثقيلة، عربة مجرورة) وشهادة في نقل المواد الخطرة.
 - خطة مساعد ميكانيكي: الحصول على شهادة تكوين مهني لا تقل عن شهادة الكفاءة المهنية (CAP) أو تجربة مهنية لا تقل عن 5 سنوات.
 - خطتي مساعد رئيس مخزن ومساعد رئيس مغارة: الحصول على شهادة تكوين مهني في الخزن أو تجربة مهنية لا تقل عن 5 سنوات.
- يتم تصنيف العملة عند الانتداب ضمن أصناف تنفيذ 7 أو تنفيذ 8 أو تنفيذ 10، أما الصنفين 9 و 11 فهي أصناف ترقية وذلك حسب بيانات الجدول الموالي:

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطة	أصناف انتداب أو ترقية
أعوان التنفيذ	عمال ذوي الكفاءة	تنفيذ 7	صنف انتداب
			صنف ترقية
			صنف ترقية
			صنف ترقية
			صنف ترقية
			صنف ترقية
			صنف ترقية
			صنف ترقية
			صنف ترقية
			صنف ترقية
	تنفيذ 8	تنفيذ 8	صنف انتداب
			صنف انتداب
			صنف انتداب
			صنف انتداب
			صنف ترقية
			صنف ترقية
			صنف ترقية
			صنف ترقية
			صنف ترقية
			صنف ترقية

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	أصناف انتداب أو ترقية
	تنفيذ 9	مساعد عون صيانة من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		مساعد ميكانيكي من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		مساعد رئيس مخزن من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		مساعد رئيس مغازة من الدرجة الأولى	صنف ترقية
		سائق شاحنة ثقيلة من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		سائق ساعي أول	صنف ترقية
		عون تفجير أول	صنف ترقية
		رئيس فريق حراسة أول	صنف ترقية
	تنفيذ 10	سائق عربة مجرورة ونصف مجرورة	صنف انتداب
		مساعد عون صيانة من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		مساعد ميكانيكي من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		مساعد رئيس مخزن من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		مساعد رئيس مغازة من الدرجة الثانية	صنف ترقية
		سائق شاحنة أول	صنف ترقية
	تنفيذ 11	سائق عربة مجرورة ونصف مجرورة أول	صنف ترقية
		مساعد عون صيانة أول	صنف ترقية
		مساعد ميكانيكي أول	صنف ترقية
		مساعد رئيس مخزن أول	صنف ترقية
		مساعد رئيس مغازة أول	صنف ترقية

1.- الصنف الرئيسي لأعوان التسيير:

يشتمل الصنف الرئيسي لأعوان التسيير على صنفين فرعيين : أعوان التسيير العادي (تسيير 1 وتسيير 2 وتسيير 3) وأعوان التسيير العالي (تسيير 4 وتسيير 5 وتسيير 6).

ويشمل أعوانا يتم تكليفهم بإنجاز مهام فنية أو إدارية وتتطلب كفاءة مهنية في اختصاص محدد مثبتة على الأقل بشهادة مؤهل تقني مهني (BTP) أو بشهادة البكالوريا

مشفوعة بتكوين مهني في الاختصاص. كما يستوجب إنجاز المهام قدرة كافية على فهم و التراتيب التنظيمية أو الفنية المتعلقة بطبيعة المهام الموكولة لعون التسيير.

• يتم تصنيف أعوان التسيير عند الانتداب ضمن الصنف الفرعي "الأعوان التسيير العادي" (تسيير 1 وتسيير 2 وتسيير 3) وذلك حسب مؤهلاتهم العلمية والمهنية.

ويمكن تنفيل عون التسيير العادي بصنف إضافي عن صنف انتدابه الأصلي إذا كان يمتلك خبرة مهنية ثابتة لمدة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص المطلوب كالتالي:

- يمكن اعتماد صنف تسيير 2 كصنف انتداب بالنسبة للأعوان الذين لهم نفس شروط الإنتداب بصنف تسيير 1 ولهم خبرة مهنية لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.

- كما يمكن اعتماد صنف تسيير 3 كصنف انتداب بالنسبة للأعوان الذين لهم نفس شروط الإنتداب بصنف تسيير 2 ولهم خبرة مهنية لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.

• أما الصنف الفرعي "لأعوان التسيير العالي" (تسيير 4 وتسيير 5 وتسيير 6) فيعتمد أساسا للترقيات المهنية. ويمكن تنفيل صنف تسيير 3 بصنف إضافي عن صنف انتدابه الأصلي إذا كان يمتلك خبرة مهنية ثابتة لمدة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص المطلوب كالتالي:

وتكون شروط الانتداب بالصنف الرئيسي لأعوان التسيير الحصول على مستوى تعليمي لا يقل عن:

-صنف تسيير 1: شهادة مؤهل تقني مهني(BTP) أو شهادة البكالوريا + تكوين مهني في الاختصاص.

-صنف تسير 2 و3: شهادة مؤهل تقني سامي BTS أو ما يعادلها.

صنف رئيسي	الصنف الفرعي		الخطة	أصناف انتداب أو ترقية
أعوان التسيير	أعوان التسيير العادي	تسيير 1	كاتب	صنف انتداب
			مساعد رئيس صنع	صنف انتداب
			عون مخبر	صنف انتداب
			مشرف عملة	صنف انتداب
		تسيير 2	كاتب إدارة	صنف انتداب
			كاتب جودة وسلامة	صنف انتداب
			عون تجاري	صنف انتداب
			عون خزينة	صنف انتداب
			عون إداري	صنف انتداب
			عون صيانة	صنف انتداب
	ميكانيكي		صنف انتداب	
	كاتب أول		صنف انتداب أو ترقية	
	مساعد رئيس صنع أول		صنف انتداب أو ترقية	
	عون مخبر أول		صنف انتداب أو ترقية	
	مشرف عملة أول	صنف انتداب أو ترقية		
	تسيير 3	رئيس مخزن	صنف انتداب	
		رئيس مغازة	صنف انتداب	
		رئيس صنع	صنف انتداب	
		رئيس صيانة	صنف انتداب	
		مراقب سلامة	صنف انتداب	
مراقب جودة		صنف انتداب		
مسؤول نقل		صنف انتداب		
منسق إداري وتجاري		صنف انتداب		
عون محاسبة		صنف انتداب		
مساعد فني		صنف انتداب		
كاتب إدارة أول	صنف انتداب أو ترقية			
كاتب جودة وسلامة أول	صنف انتداب أو ترقية			

صنف رئيسي	الصنف الفرعي		الخطوة	أصناف انتداب أو ترقية
أعوان التسيير العالي			عون تجاري أول	صنف انتداب أو ترقية
			عون خزينة أول	صنف انتداب أو ترقية
			عون إداري أول	صنف انتداب أو ترقية
			عون صيانة أول	صنف انتداب أو ترقية
			ميكانيكي أول	صنف انتداب أو ترقية
			كاتب ذو كفاءة	صنف ترقية
			مساعد رئيس صنع ذو كفاءة	صنف ترقية
			عون مخبر ذو كفاءة	صنف ترقية
			مشرف عملة ذو كفاءة	صنف ترقية
	تسيير 4		رئيس مخزن أول	صنف انتداب أو ترقية
			رئيس مغارة أول	صنف انتداب أو ترقية
			رئيس صنع أول	صنف انتداب أو ترقية
			رئيس صيانة أول	صنف انتداب أو ترقية
			مراقب سلامة أول	صنف انتداب أو ترقية
			مراقب جودة أول	صنف انتداب أو ترقية
			مسؤول نقل أول	صنف انتداب أو ترقية
			منسق إداري وتجاري أول	صنف انتداب أو ترقية
			عون محاسبة أول	صنف انتداب أو ترقية
			ساعد فني أول	صنف انتداب أو ترقية
			كاتب إدارة ذو كفاءة	صنف ترقية
			كاتب جودة وسلامة ذو كفاءة	صنف ترقية
			عون تجاري ذو كفاءة	صنف ترقية
			عون خزينة ذو كفاءة	صنف ترقية
			عون إداري ذو كفاءة	صنف ترقية
			عون صيانة ذو كفاءة	صنف ترقية
			ميكانيكي ذو كفاءة	صنف ترقية
			كاتب ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
			مساعد رئيس صنع ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
			عون مخبر ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
			مشرف عملة ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
	تسيير 5		رئيس مخزن ذو كفاءة	صنف ترقية
			رئيس مغارة ذو كفاءة	صنف ترقية
			رئيس صنع ذو كفاءة	صنف ترقية

صنف رئيسي	الصنف الفرعي	الخطوة	أصناف انتداب أو ترقية
		رئيس صيانة ذو كفاءة	صنف ترقية
		مراقب سلامة ذو كفاءة	صنف ترقية
		مراقب جودة ذو كفاءة	صنف ترقية
		مسؤول نقل ذو كفاءة	صنف ترقية
		منسق إداري وتجاري ذو كفاءة	صنف ترقية
		عون محاسبة ذو كفاءة	صنف ترقية
		مساعد في ذوكفاءة	صنف ترقية
		كاتب إدارة ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		كاتب جودة وسلامة ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		عون تجاري ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		عون خزينة ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		عون إداري ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		عون صيانة ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		ميكانيكي ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
	تسيير 6	رئيس مخزن ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		رئيس مفازة ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		رئيس صنع ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		رئيس صيانة ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		مراقب سلامة ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		مراقب جودة ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		مسؤول نقل ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		منسق إداري وتجاري ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		عون محاسبة ذو كفاءة عالية	صنف ترقية
		مساعد في ذوكفاءة عالية	صنف ترقية

2. الصنف الرئيسي للإطارات:

يشمل الصنف الرئيسي للإطارات أعوانا متحصلين على شهادة جامعية لا تقل عن شهادة الأستاذية (نظام قديم) أو ما يعادلها. ويتم تكليفهم بمهام فنية وإدارية تتطلب كفاءات علمية ومهنية ثابتة إضافة إلى مؤهلات قيادية تمكنهم من تحمل مسؤوليات تنظيمية في الإشراف على إدارات أو مصالح أو في تسيير فرق عمل أو في إدارة مشاريع.

- وتتطلب خطة مهندس وخطة مسؤول وحدة الإنتاج وخطة مسؤول وحدة الصيانة الحصول على الشهادة الوطنية لمهندس.

يتم تصنيف الإطارات عند الانتداب ضمن صنف إطار 1، ويمكن تصنيفهم ضمن الصنفين المواليين (إطار 2 وإطار 3) إذا تم تكليفهم بخطة وظيفية لسد شغور بالهيكل التنظيمي أو لاستحداث مراكز وظيفية. أما بقية الأصناف (إطار 4 وإطار 5 وإطار 6) فتعتمد أساسا للترقيات المهنية.

ويكون التصنيف المهني للإطارات حسب التدرج التالي:

صنف رئيسي	الصنف الفرعي	الخطوة	أصناف انتداب أو ترقية
الإطارات	إطار 1	مهندس	صنف انتداب
		متصرف	صنف انتداب
	إطار 2	رئيس مصلحة	صنف انتداب
		مسؤول وحدة إنتاج	صنف انتداب
		مسؤول وحدة صيانة	صنف انتداب
		مسؤول وحدة تصرف	صنف انتداب
		مهندس أول	صنف ترقية
		متصرف أول	صنف ترقية
		مدير	صنف انتداب
		رئيس مصلحة أول	صنف ترقية
	إطار 3	سؤول وحدة إنتاج أول	صنف ترقية
		سؤول وحدة صيانة أول	صنف ترقية
		مسؤول وحدة تصرف أول	صنف ترقية
		مهندس تنفيذي	صنف ترقية
		متصرف تنفيذي	صنف ترقية
		مدير تنفيذي	صنف ترقية
	إطار 4	رئيس مصلحة تنفيذي	صنف ترقية
		مسؤول وحدة إنتاج تنفيذي	صنف ترقية
		مسؤول وحدة صيانة تنفيذي	صنف ترقية
		مسؤول وحدة تصرف تنفيذي	صنف ترقية
		مهندس مركزي	صنف ترقية
		متصرف مركزي	صنف ترقية
	إطار 5	مدير مركزي	صنف ترقية
		رئيس مصلحة مركزي	صنف ترقية
		مسؤول وحدة إنتاج مركزي	صنف ترقية
		مسؤول وحدة صيانة مركزي	صنف ترقية
		مسؤول وحدة تصرف مركزي	صنف ترقية
		مدير مستشار	صنف ترقية
	إطار 6		

ملحق عدد 2

التصنيف المهني للعمال (تنفيذ، تسيير، إطارات)

تعريف الخطط

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
أعوان التنفيذ	عمال بدون اختصاص	تنفيذ 1	عامل يدوي عامل دعى للقيام بكافة الأشغال اليدوية التي تقتضى مجهودات بدنية ولا تستوجب دراية فنية محددة. الشروط الدنيا للانتدب : مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي.
		تنفيذ 2	مرافق سائق عامل مكلف بمرافقة سائق العربة المجرورة عند تنقله في مهام التزويد أو التوزيع ويدعى للقيام بأشغال يدوية في مجال شحن المواد والبضائع وترصيفها على الشاحنة. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي. هو عامل يدوي تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 1 ويقوم بنفس المهام الموكولة للعامل اليدوي.
		تنفيذ 3	عون تنظيف عامل يدوي يدعى للقيام بأشغال تنظيف داخل المقرات الإدارية وبوحدات الانتاج والخزن. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي.
	عمال مختصون	تنفيذ 4	حارس عامل يكلف بحراسة كافة المباني التابعة للمؤسسة وفق منظومة سلامة مصادق على إجراءاتها وبعتماد التقنيات والتجهيزات التي تلقى العون بشأن طريقة استعمالها.تكوينا نظريا أو تطبيقيا. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة السادسة من التعليم الأساسي.
			مساعد عون تفجير هو عامل يقوم بمساعدة أعوان التفجير عند استلام المواد المتفجرة بمقاطع الاستغلال وعند استعمالها بحقل التفجير طبقا لتعليمات عون التفجير أو المساعد الفني. يتلقى تكوينا وتأطيرا داخل المؤسسة لفهم الجوانب الفنية للتفجير وإجراءات السلامة ويخضع لاختبارات كتابية وتطبيقية للارتقاء إلى خطة عون تفجير.
			عامل يدوي من الدرجة الثانية هو عامل يدوي من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 1 ويقوم بنفس المهام الموكولة للعامل اليدوي.
			مرافق سائق من الدرجة الأولى هو مرافق سائق تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمرافق السائق.
عمال	تنفيذ 4	عامل الصنع عامل اكتسب دراية ميدانية في عمليات صنع المواد المتفجرة وفق إجراءاتها التسلسلية، له قدرة على استعمال آلات ومعدات الإنتاج والمساعدة على صيانتها. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي + شهادة تكوين مهني في الإختصاص أو تجربة مهنية لا تقل عن سنتين. شهادة تكوين مهني في الإختصاص أو تجربة مهنية لا تقل عن سنتين.	
		عامل صيانة هو عامل له دراية بعمليات الصيانة وقادر على المساهمة في أشغال صيانة وحدات الانتاج والمباني. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي + شهادة تكوين مهني في الإختصاص أو تجربة مهنية لا تقل عن سنتين.	

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
		موزع هاتف	عامل مكلف باستقبال المكالمات الهاتفية الداخلية والخارجية وتوزيعها. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي + شهادة تكوين مهني في الاختصاص أو تجربة مهنية لا تقل عن سنتين.
		عون تنظيف من الدرجة الأولى	عون تنظيف تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون تنظيف.
		حارس من الدرجة الأولى	عون حراسة تمت ترقيته مهنيا من صنف تنفيذ 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لحارس.
		مساعد عون تفجير من الدرجة الأولى	مساعد عون تفجير تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد عون تفجير.
		مرافق سائق من الدرجة الثانية	هو مرافق سائق من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمرافق السائق.
		عامل يدوي أول	هو عامل يدوي من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة للعامل اليدوي.
	تنفيذ 5	سائق سيارات خفيفة	عامل يكلف بسيارة سيارات المؤسسة في إطار مهمات فنية أو إدارية بسيطة كنقل الأعوان أو ايداع وتسليم وثائق. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي + رخصة سيطرة من صنف ب (6)
		سائق جرار	عامل يكلف بتأمين نقل مواد أولية ومواد مصنعة أو معدات أو غيرها حسب حاجيات العمل دين المخازن ووحدات الإنتاج. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي + رخصة سيطرة من صنف ب (6).
		سائق آلة رافعة	عامل يقوم بتأمين نقل وشحن وترصيف المواد الأولية والمواد المصنعة وغيرها بين مناطق الخزن ومناطق الإنتاج. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي + شهادة تكوين مهني في مجال سيطرة الآلة الرافعة أو خبرة في المجال مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن سنتين (2)
		مساعد خازن	عامل يقوم بتنفيذ عمليات شحن وترصيف المواد داخل المخازن حسب تعليمات رئيس المخزن أو مساعد رئيس المخزن وإعداد وتنفيذ طلبيات الحرفاء. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي + شهادة تكوين مهني أو خبرة في المجال مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن سنتين (2)
		عامل صنع من الدرجة الأولى	عامل صنع تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعامل صنع.
		عامل صيانة من الدرجة الأولى	عامل صيانة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعامل الصيانة.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
		موزع هاتف من الدرجة الأولى	موزع هاتف تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لموزع الهاتف.
		عون تنظيف من الدرجة الثانية	عون تنظيف من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون تنظيف.
		حارس من الدرجة الثانية	حارس من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيًا من صنف تنفيذ 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لحارس.
		مساعد عون تفجير من الدرجة الثانية	مساعد عون تفجير من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد عون تفجير.
		مرافق سائق أول	هو مرافق سائق درجة ثانية تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمرافق سائق.
	تنفيذ 6	سائق ساعي	عامل مكلف بسياسة سيارات المؤسسة لإنجاز ومتابعة معاملات إدارية كإيداع وتسليم وثائق إدارية وتأمين نقل الأعوان عند الإقتضاء. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي + رخصة سيطرة من صنف ب (6)
		عون تفجير	هو مساعد عون تفجير نجح في اختبار مهني داخلي للارتقاء إلى خطة عون تفجير. ويقوم بإنجاز عمليات التفجير لدى الحريف بمفرده أو صلب فريق مساعدة فنية. أو عون تفجير له خبرة ميدانية لا تقل عن 5 سنوات في مجال استعمال المفرقات قبل الانتداب. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي + شهادة تكوين مهني أو خبرة في المجال مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 5 سنوات.
		رئيس فريق حراسة	هو حارس نجح في اختبار مهني داخلي للارتقاء إلى خطة رئيس فريق حراسة. يقوم بمهامه كعون حراسة ويتفقد الحراس العاملين تحت إمرته ويسجل الوثائق الإدارية الخاصة بالحراسة ويقوم بإعلام رؤسائه بكل معلومة ذات صلة بالسلامة، وينسق مع السلط الأمنية المتواجدة بمقر العمل أو خلال الزيارات التفقدية. أو رئيس فريق حراسة له خبرة في المجال مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن سنتين. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة التاسعة من التعليم الأساسي + شهادة تكوين مهني أو خبرة في المجال مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن سنتين (2)
		سائق سيارات خفيفة من الدرجة الأولى	سائق سيارات خفيفة تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق سيارات خفيفة
		سائق جرار من الدرجة الأولى	سائق جرار تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق جرار
		سائق آلة رافعة من الدرجة الأولى	سائق آلة رافعة تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق آلة رافعة.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
عمال ذو كفاءة		مساعد خازن من الدرجة الأولى	مساعد خازن تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد خازن.
		عامل صنع من الدرجة الثانية	عامل صنع من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعامل صنع.
		عامل صيانة من الدرجة الثانية	عامل صيانة من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعامل صيانة.
		موزع هاتف من الدرجة الثانية	موزع هاتف من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لموزع الهاتف.
		عون تنظيف أول	عون تنظيف من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون تنظيف.
		حارس أول	عون حراسة من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من صنف تنفيذ 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لحارس.
	تنفيذ 7	سائق شاحنة ثقيلة	عامل يكلف بسيارة شاحنات المؤسسة وفق مهمات النقل التي تسند له من قبل رؤسائه والتي تشمل توزيع المواد المتفجرة أو نقل مواد خطرة أو معدات أو غيرها. الشروط الدنيا للاندب : الحصول على مستوى تعليمي لا يقل عن السنة الثانية من التعليم الثانوي + رخصة سيارة من صنف ج (C) + شهادة في نقل المواد الخطرة أو تجربة مهنية في الإختصاص لا تقل عن 5 سنوات.
		سائق ساعي من الدرجة الأولى	سائق ساعي تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 6 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق ساعي.
		عون تفجير من الدرجة الأولى	عون تفجير تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 6 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون تفجير
		رئيس فريق حراسة من الدرجة الأولى	رئيس فريق حراسة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 6 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس فريق حراسة
		سائق سيارات خفيفة من الدرجة الثانية	سائق سيارات خفيفة من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 6 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق سيارات خفيفة
		سائق جرار من الدرجة الثانية	سائق جرار من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 6 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق جرار
		سائق آلة رافعة من الدرجة الثانية	سائق آلة رافعة من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 6 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق آلة رافعة.
		مساعد خازن من الدرجة الثانية	مساعد خازن من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 6 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد خازن.
		عامل صنع أول	عامل صنع من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 6 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعامل صنع.
		عامل صيانة أول	عامل صيانة من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 6 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعامل صيانة.
		موزع هاتف أول	موزع هاتف من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 6 ويقوم بنفس المهام الموكولة لموزع هاتف.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطة	تعريف الخطة
	تنفيذ 8	مساعد عون صيانة	عامل يقوم بتنفيذ برامج الصيانة والمعدات الصناعية بوحدات الإنتاج وتجهيز المباني. الشروط الدنيا للانتداب: مستوى السنة الثانية من التعليم الثانوي + شهادة تكوين مهني في اختصاص الصيانة أو خدرة مددانة مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 5 سنوات.
		مساعد ميكانيكي	عامل له دراية بعملية صيانة وسائل النقل ويقوم بتنفيذ برامج صيانتها. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة الثانية من التعليم الثانوي + شهادة تكوين مهني لا تقل عن شهادة الكفاءة المهنية (CAP) أو خبرة ميدانية مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 5 سنوات.
		مساعد رئيس مخزن	عامل يقوم بعملية خزن وتنظيم عمليات شحن وترصيف المواد والمنتجات داخل المخازن وتنفيذ طلبات الحرفاء وبتعمير دفاتر المخزونات وإدراج المخزون صلب المنظومة المعلوماتية. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة الثانية من التعليم الثانوي + شهادة تكوين مهني في الخزن أو خبرة ميدانية في المجال مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 5 سنوات.
		مساعد رئيس مغازة	عامل يقوم بعملية خزن وتنظيم المواد داخل المغازة وخازن المواد الأولية وبمتابعة المخزونات وإدراجها صلب المنظومة المعلوماتية وتعمير دفاتر المواد الخطرة، تنفيذ الطلبات الداخلية لوحدة الإنتاج والصيانة. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى السنة الثانية من التعليم الثانوي + شهادة تكوين مهني في مهن الخزن أو خبرة ميدانية في المجال مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 5 سنوات.
		سائق شاحنة ثقيلة من الدرجة الأولى	سائق شاحنة ثقيلة تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 7 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق شاحنة ثقيلة.
		سائق ساعي من الدرجة الثانية	سائق ساعي من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 7 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق ساعي.
		عون تفجير من الدرجة الثانية	عون تفجير من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 7 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون تفجير.
		رئيس فريق حراسة من الدرجة الثانية	رئيس فريق حراسة من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 7 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس فريق حراسة .
		سائق سيارات خفيفة أول	سائق سيارات خفيفة من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 7 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق سيارات خفيفة.
		سائق جرار أول	سائق جرار من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 7 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق جرار.
		سائق آلة رافعة أول	سائق آلة رافعة من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 7 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق آلة رافعة.
		مساعد خازن أول	مساعد خازن من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تنفيذ 7 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد خازن.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
	تنفيذ 9	مساعد عون صيانة من الدرجة الأولى	مساعد عون صيانة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 8 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد عون صيانة.
		مساعد ميكانيكي من الدرجة الأولى	مساعد ميكانيكي تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 8 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد ميكانيكي.
		مساعد رئيس مخزن من الدرجة الأولى	مساعد رئيس مخزن تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 8 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد رئيس مخزن.
		مساعد رئيس مغارة من الدرجة الأولى	مساعد رئيس مغارة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 8 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد رئيس مغارة.
		سائق شاحنة ثقيلة من الدرجة الثانية	سائق شاحنة ثقيلة من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 8 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق شاحنة ثقيلة.
		سائق ساعي أول	سائق ساعي من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 8 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق ساعي
		عون تفجير أول	عون تفجير من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 8 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون تفجير
		رئيس فريق حراسة أول	رئيس فريق حراسة من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 8 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس فريق حراسة
	تنفيذ 10	سائق عربية مجرورة ونصف مجرورة	عامل يكلف بسياسة الشاحنات والعربات المجرورة للمؤسسة حسب مهمات النقل التي تسند له من قبل رؤسائه والتي تشمل توزيع المواد المتفجرة أو نقل مواد خطرة أو معدات أو غيرها. الشروط الدنيا للانتدب : مستوى السنة الثانية من التعليم الثانوي + رخصة سباق من صنف ج و هـ (C+E)+ شهادة في نقل المواد الخطرة أو تحربة مهنية في الاختصاص لا تقل عن 5 سنوات.
		مساعد عون صيانة من الدرجة الثانية	مساعد عون صيانة من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 9 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد عون الصيانة
		مساعد ميكانيكي من الدرجة الثانية	مساعد ميكانيكي من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 9 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد ميكانيكي.
		مساعد رئيس مخزن من الدرجة الثانية	مساعد رئيس مخزن من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 9 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد رئيس مخزن
		مساعد رئيس مغارة من الدرجة الثانية	مساعد رئيس مغارة من الدرجة الأولى تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 9 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد رئيس مغارة
		سائق شاحنة ثقيلة أول	سائق شاحنة من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 9 ويقوم بنفس المهام الموكولة لسائق شاحنة.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
	تنفيذ 11	سائق عربية مجرورة ونصف مجرورة من الدرجة الأولى	سائق عربية مجرورة ونصف مجرورة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 10 ويقوم بنفس مهام سائق العربية المجرورة
		مساعد عون صيانة أول	مساعد عون صيانة من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 10 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد عون الصيانة
		مساعد ميكانيكي أول	مساعد ميكانيكي من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 10 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد ميكانيكي.
		مساعد رئيس مخزن أول	مساعد رئيس مخزن من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 10 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد رئيس مخزن
		مساعد رئيس مغارة أول	مساعد رئيس مغارة من الدرجة الثانية تمت ترقيته مهنيا من الصنف تنفيذ 10 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد رئيس مغارة
أعوان التسيير أعوان التسيير العادي	تسيير 1	كاتب	عون إداري مكلف بإنجاز كافة الأعمال المكتبية المتمثلة في تحرير المراسلات ومعالجة البريد الإلكتروني والبريد الوارد والصادر وتنظيم الأرشيف الإداري الاتصالات الإدارية. الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني مهني أو شهادة البكالوريا مشفوعة بتكوين مهني في الاختصاص
		مساعد رئيس صنع	عون فني يساعد رئيس الصنع على تنظيم عمليات الصنع ويشرف على فريق الإنتاج ويتفقد المعدات ويتدخل عند تعطلها لإصلاح أعطابها البسيطة ويراقب تطبيق إجراءات السلامة والجودة داخل ورشة الصنع. الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني مهني أو شهادة البكالوريا مشفوعة بتكوين مهني في الاختصاص
		عون مخبر	عون فني مكلف بإجراء اختبارات الجودة على المواد والمنتجات وتعهيد آلات القياس حسب متطلبات منظومة الجودة. الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني مهني أو شهادة البكالوريا مشفوعة بتكوين مهني في الاختصاص
		مشرف عملة	عون فني بالمقرات الإدارية يكلف بالإشراف على أعوان الحراسة وعملة التنظيف وسائق السيارات الخفيفة ويقوم بتأمين الخدمات العامة للإدارة (تزويد، نقل، متابعة اسطول السيارات الإدارية وملفات تأمينها...) الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني مهني أو شهادة البكالوريا مشفوعة بتكوين مهني في الاختصاص.
	تسيير 2	كاتب إدارة	عون إداري مكلف بتأمين كافة الأعمال المكتبية المتمثلة في تحرير المراسلات ومعالجة البريد الإلكتروني والبريد الوارد والصادر وتنظيم الأرشيف الإداري وتأمين الاتصالات الإدارية، وبمتابعة ملفات محددة (مراقبة الحضور، تنقلات الأعوان، تنظيم الاجتماعات، إعداد تقارير ومحاضر جلسات،...) الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطة	تعريف الخطة
		كاتب جودة وسلامة	عون إداري مكلف بتأمين كافة الأعمال المكتبية المرتبطة بمعالجة البريد الإلكتروني الوارد والصادر بخصوص منظومات الجودة والسلامة بالمؤسسة وحفظ كامل أرشيفها ومساعدة الإدارة في متابعة ملفات محددة (جداول قيادة، تقارير دورية...) الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		عون تجاري	عون إداري مكلف بإنجاز ومتابعة ملفات طلبيات الحرفاء (فوترة المبيعات، أذون التسليم، بطاقات الطريق والمسلوك...) ويقوم بإدراج بياناتها في المنظومة الاعلامية ومتابعة عمليات الاستخلاص، وبحفظ وثائقها وتأمين بريدها الإلكتروني. الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		عون خزينة	عون إداري مكلف بإنجاز العمليات المالية التي تتم عن طريق الخزينة مع حرفاء المؤسسة ومزوديهما أو مع أعوانها. يقوم بمتابعة آجال الخلاص والاستخلاص وتأمين وحفظ الوثائق الدنكية والحدائية. يقوم بعمليات يومية لجرد الخزينة ومراقبتها. الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		عون إداري	عون مكلف بإنجاز ومتابعة ملفات مكتبة محددة في محلات اللوجستيك أو التوريد أو الوساطة القمرية أو التأمين... ويقوم بحفظ وثائقها وتسجيل بياناتها في المنظومة الإعلامية وتأمين بريدها الإلكتروني. الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		عون صيانة	تقني يقوم بتشخيص وإصلاح الأعطاب بالمعدات الصناعية بوحدات الإنتاج ويساهم في إعداد وتنفيذ برامج الصيانة الدورية للمعدات والمباني. يساعد رئيس الصيانة على تأطير عمال الصيانة وتنظيم نشاطهم اليومي. الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		ميكانيكي	تقني يقوم بتشخيص وإصلاح الأعطاب بمعدات النقل. الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		كاتب أول	كاتب تمت ترفيته مهنيًا من الصنف تسيير 1 ويقوم بنفس المهام الموكولة لكاتب، أو عون إداري له نفس المؤهلات المطلوبة لخطة كاتب مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات. الشروط الدنيا للانتداب: مؤهل تقني مهني أو شهادة البكالوريا مشفوعة بتكوين مهني في الاختصاص + خبرة مهنية ثابتة لمدة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		مساعد رئيس صنع أول	مساعد رئيس صنع تمت ترفيته مهنيًا من الصنف تسيير 1 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد رئيس صنع. أو عون فني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطة مساعد رئيس صنع مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات. الشروط الدنيا للانتداب: مؤهل تقني مهني أو شهادة البكالوريا مشفوعة بتكوين مهني في الاختصاص خبرة مهنية ثابتة لمدة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
		عون مخبر أول	عون مخبر تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تسيير 1 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون مخبر. أو عون فني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة عون مخبر مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات. الشروط الدنيا للانتداب: مؤهل تقني مهني أو شهادة البكالوريا مشفوعة بتكوين مهني في الاختصاص + خبرة مهنية ثابتة لمدة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		مشرف عملة أول	مشرف عملة تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تسيير 1 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمشرف عملة. أو عون فني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة مشرف عملة مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات. الشروط الدنيا للانتداب: مؤهل تقني مهني أو شهادة البكالوريا مشفوعة بتكوين مهني في الاختصاص + خبرة مهنية ثابتة لمدة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
	تسيير 3	رئيس مخزن	تقني مكلف بتأمين عمليات استلام المنتجات والمواد الأولية بالمخازن ويشرف على تنظيم عمليات شحن المواد وترصيفها داخل المخازن وعلى تنفيذ طلبات الحرفاء ويقوم بتحسين بيانات المخزونات صلب المنظومة المعلوماتية وتعمير السجلات الرسمية للمواد المتفجرة والمواد الخطرة. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى تعليمي لا يقل عن شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		رئيس مغازة	تقني مكلف بتأمين عمليات استلام المواد الأولية والمحروقات وقطع الغيار بالمغازة عند الاقتضاء، يشرف على تنظيم عمليات الخزن داخل المغازة ويقوم بتحسين بيانات المخزونات صلب المنظومة المعلوماتية وبتعمير الدفاتر الرسمية بالنسبة للمواد الخطرة وإعداد طلبات التزود الداخلي وتوجيهها إلى مصلحة الشراءات والمصادقة على خروج المواد من المغازة عند تنفيذ الطلبات الداخلية لوحدة الإنتاج والصيانة. الشروط الدنيا للانتداب : مستوى تعليمي لا يقل عن شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		رئيس صنع	تقني مكلف بتنفيذ البرنامج اليومي لوحدة الإنتاج وإعداد وتأطير فريق عملة الصنع ومراقبة عمليات الصنع ويقوم بتفقد المعدات ويساهم في تشخيص أعطابها. الشروط الدنيا للانتداب: مستوى تعليمي لا يقل عن شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		رئيس صيانة	تقني مكلف بتنفيذ البرنامج اليومي لصيانة معدات النقل و المباني وللصيانة تقني مكلف بتنفيذ البرنامج اليومي لصيانة معدات النقل و المباني وللصيانة الصناعية بوحدات الإنتاج، وتأطير وتكوين فريق عملة الصيانة وبمراقبة عمل المزودين الخارجيين لخدمات الصيانة ويقوم بمتابعة المخزون من المواد المستعملة في الصيانة. الشروط الدنيا للانتداب: مستوى تعليمي لا يقل عن شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
		مراقب سلامة	تقني مكلف بتأطير نشاط الحراسة للمباني التابعة للمؤسسة وفق منظومة السلامة وابعتماد تقنيات وتجهيزات المراقبة وتنظيم الجداول اليومية لعمل الحراس وتطبيق إجراءات السلامة وتفقد وسائل الوقاية من الحرائق والأخطار. كما يقوم بتنفيذ التعليمات الخاصة بجانب التنسيق مع السلط الامنية المعنية بمنظومة سلامة مقرات العمل. الشروط الدنيا للانتداب: مستوى تعليمي لا يقل عن شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		مراقب جودة	تقني مكلف بتحسين بطاقات الجودة وإنجاز الاختبارات الفنية المدرجة بمنظومة الجودة للمؤسسة وبمتابعة نتائج الاختبارات وبالمساهمة في تحسين إجراءات الجودة. الشروط الدنيا للانتداب: مستوى تعليمي لا يقل عن شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		مسؤول نقل	تقني مكلف بتنظيم حركية أسطول النقل الموضوع على ذمته وفق المهمات اللوجستية لنقل المواد المتفجرة للحرفاء والتزود بالمواد الأولية، وتنظيم عمل أعوان السياقة وتأطيرهم وبمتابعة اشغال صيانة العربات وصلاحيه وثائقها الفنية. الشروط الدنيا للانتداب: مستوى تعليمي لا يقل عن شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		منسق إداري وتجاري	عون مكلف بتنسيق الملفات التجارية الخاصة بطلبات الحرفاء ومتابعة الملفات الإدارية والاجتماعية للعملة (طب الشغل، حوادث الشغل، العطل، التأمين على المرض...) الشروط الدنيا للانتداب: مستوى تعليمي لا يقل عن شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		عون محاسبة	عون مكلف بإعداد التسييلات المحاسبية حسب المعايير المعتمدة وباستعمال التطبيقات المعلوماتية للمؤسسة. الشروط الدنيا للانتداب: مستوى تعليمي لا يقل عن شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		مساعد فني	تقني في المتفحرات يقوم بإنجاز مهمات التفجير لدى حرفاء الشركة وفق التراتيب القانونية يمكن تكليفه من قبل الإدارة بالخطوة الوظيفية لرئيس اقليم (chef de secteur). الشروط الدنيا للانتداب: مستوى تعليمي لا يقل عن شهادة مؤهل تقني سامي أو ما يعادلها
		كاتب إدارة أول	كاتب إدارة تم ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لكاتب إدارة ، أو عون له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة كاتب إدارة مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات. الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الإختصاص.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
		كاتب جودة وسلامة أول	كاتب جودة وسلامة تمت ترقيته مهنيًا من الصنف التسيير 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة ككاتب جودة وسلامة، أو عون له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة كاتب جودة وسلامة مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات. الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		عون تجاري أول	عون تجاري تمت ترقيته مهنيًا من الصنف التسيير 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون تجاري، أو عون له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة عون تجاري مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات . الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		عون خزينة أول	عون خزينة تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تسيير 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون خزينة، أو عون له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة عون خزينة مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		عون إداري أول	عون إداري تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تسيير 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون إداري. أو عون له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة عون إداري مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		عون صيانة أول	عون تقني صيانة تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تسيير 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون صيانة. أو تقني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة عون صيانة مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		ميكانيكي أول	ميكانيكي تمت ترقيته مهنيًا من الصنف تسيير 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لميكانيكي. أو تقني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة ميكانيكي مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
أعوان التسيير العالي		كاتب ذو كفاءة	كاتب أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لكاتب.
		مساعد رئيس صنع ذو كفاءة	مساعد رئيس صنع أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد رئيس صنع.
		عون مخبر ذو كفاءة	عون مخبر أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون مخبر.
		مشرف عملة ذو كفاءة	مشرف عملة أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمشرف عملة.
	تسيير 4	رئيس مخزن أول	رئيس مخزن تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس مخزن أو تقني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة رئيس مخزن مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		رئيس مغازة أول	رئيس مغازة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس مغازة أو تقني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة رئيس مغازة مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		رئيس صنع أول	رئيس صنع تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس صنع أو تقني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة رئيس صنع مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		رئيس صيانة أول	رئيس صيانة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس صيانة أو تقني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة رئيس صيانة مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		مراقب سلامة أول	مراقب سلامة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمراقب سلامة أو تقني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة مراقب سلامة مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		مراقب جودة أول	مراقب جودة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمراقب جودة أو تقني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة مراقب جودة مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		مسؤول نقل أول	مسؤول نقل تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمسؤول نقل أو تقني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة مسؤول نقل مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
		منسق إداري وتجاري أول	منسق إداري وتجاري تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمنسق إداري وتجاري أو عون له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة منسق إداري وتجاري مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		عون محاسبة أول	عون محاسبة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون محاسبة. أو عون له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة عون محاسبة مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		مساعد فني أول	مساعد فني تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد فني أو عون فني له نفس المؤهلات المطلوبة لخطوة مساعد فني مع خبرة في الاختصاص مكتسبة قبل الانتداب لا تقل عن 10 سنوات الشروط الدنيا للانتداب: شهادة مؤهل تقني سامي + خبرة مهنية ثابتة لا تقل عن 10 سنوات في الاختصاص.
		كاتب إدارة ذو كفاءة	كاتب إدارة أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لكاتب إدارة.
		كاتب جودة وسلامة ذو كفاءة	كاتب جودة وسلامة أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لكاتب جودة وسلامة.
		عون تجاري ذو كفاءة	عون تجاري أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون تجاري.
		عون خزينة ذو كفاءة	عون خزينة أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون خزينة.
		عون إداري ذو كفاءة	عون إداري أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون إداري.
		عون صيانة ذو كفاءة	عون صيانة أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون صيانة.
		ميكانيكي ذو كفاءة	ميكانيكي أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة للميكانيكي.
		كاتب ذو كفاءة عالية	كاتب ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لكاتب.
		مساعد رئيس صنع ذو كفاءة عالية	مساعد رئيس صنع ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد رئيس صنع.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطة	تعريف الخطة
		عون مخبر ذو كفاءة عالية	عون مخبر ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون مخبر.
		مشرف عملة ذو كفاءة عالية	مشرف عملة ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمشرف عملة.
	تسيير 5	رئيس مخزن ذو كفاءة	رئيس مخزن أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس مخزن.
		رئيس مغازة ذو كفاءة	رئيس مغازة أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس مغازة.
		رئيس صنع ذو كفاءة	رئيس صنع أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس صنع.
		رئيس صيانة ذو كفاءة	رئيس صيانة أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس صيانة.
		مراقب سلامة ذو كفاءة	مراقب سلامة أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمراقب سلامة.
		مراقب جودة ذو كفاءة	مراقب جودة أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمراقب جودة.
		مسؤول نقل ذو كفاءة	مسؤول نقل أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمسؤول نقل.
		منسق إداري وتجاري ذو كفاءة	منسق إداري وتجاري أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمنسق إداري وتجاري.
		عون محاسبة ذو كفاءة	عون محاسبة أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون محاسبة.
		مساعد فني ذو كفاءة	مساعد فني أول تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد فني.
		كاتب إدارة ذو كفاءة عالية	كاتب إدارة ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لكاتب إدارة .
		كاتب جودة وسلامة ذو كفاءة عالية	كاتب جودة وسلامة ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لكاتب جودة وسلامة.
		عون تجاري ذو كفاءة عالية	عون تجاري ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون تجاري .
		عون خزينة ذو كفاءة عالية	عون خزينة ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون خزينة .
		عون إداري ذو كفاءة عالية	عون إداري ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون إداري.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
	تسيير 6	عون صيانة ذو كفاءة عالية	عون صيانة ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون صيانة.
		ميكانيكي ذو كفاءة عالية	ميكانيكي ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 4 ويقوم بنفس المهام الموكولة لميكانيكي .
		رئيس مخزن ذو كفاءة عالية	رئيس مخزن ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس مخزن.
		رئيس مغازة ذو كفاءة عالية	رئيس مغازة ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس مغازة.
		رئيس صنع ذو كفاءة عالية	رئيس صنع ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس صنع.
		رئيس صيانة ذو كفاءة عالية	رئيس صيانة ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس صيانة.
		مراقب سلامة ذو كفاءة عالية	مراقب سلامة ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمراقب سلامة.
		مراقب جودة ذو كفاءة عالية	مراقب جودة ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمراقب جودة.
		مسؤول نقل ذو كفاءة عالية	مسؤول نقل ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمسؤول نقل.
		منسق إداري وتجاري ذو كفاءة عالية	منسق إداري وتجاري ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمنسق إداري وتجاري.
		عون محاسبة ذو كفاءة عالية	عون محاسبة ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لعون محاسبة
		مساعد فني ذو كفاءة عالية	مساعد فني ذو كفاءة تمت ترقيته مهنيا من الصنف تسيير 5 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمساعد فني.
الإطارات	إطار 1	مهندس	إطار يشرف على مختلف مكونات نشاط فني محدد يشمل الصنع أو الصيانة أو الاعلامية أو الجودة أو السلامة. يمكنه تسيير النشاط اليومي لفريق عمل تتضمن تركيبته أعوان تسيير وأعوان تنفيذ ويعود بالنظر في أداء مهامه إلى إطار في خطة مدير أو رئيس مصلحة أو مسؤول وحدة إنتاج أو صيانة. الشروط الدنيا للانتداب: متحصل على الشهادة الوطنية لمهندس.
		متصرف	إطار يشرف على مختلف مكونات نشاط له صلة بمحالات التصرف الإداري أو التجاري أو المالي أو المحاسبي . يمكنه تسيير النشاط اليومي لفريق عمل تتضمن تركيبته أعوان تسيير وأعوان تنفيذ، ويعود بالنظر في أداء مهامه إلى إطار في خطة مدير أو رئيس مصلحة أو مسؤول وحدة تصرف. الشروط الدنيا للانتداب: متحصل على شهادة الأستاذية (نظام قديم) أو ما يعادلها.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطة	تعريف الخطة
	إطار 2	رئيس مصلحة	إطار يشغل خطة وظيفية ويشرف على مصلحة تابعة لنشاط إدارة معينة أو مستقلة بنشاطها صلب الهيكل التنظيمي للمؤسسة. يكلف بالإشراف على سير نشاط محدد له صلة بمحالات التصرف في إطار السياسة العامة للمؤسسة ووفق أهداف محددة سلفاً.
		مسؤول وحدة إنتاج	إطار يشغل خطة وظيفية ويشرف على نشاط وحدة أو وحدات لإنتاج المواد المتفجرة وفق منظومة صنع معتمدة بالمؤسسة وطبقاً لأهداف تشمل المردودية والجودة والسلامة. يشرف على فريق عمل يتكون من إطارات وأعوان تسيير وأعوان تنفيذ. الشروط الدنيا للانتداب: متحصل على الشهادة الوطنية لمهندس.
		مسؤول وحدة صيانة	إطار يشغل خطة وظيفية ويشرف على نشاط وحدة أو وحدات للصيانة وفق أهداف تشمل التحكم في الكلفة والجودة والسلامة. يشرف على فريق عمل يتكون من إطارات وأعوان تسيير وأعوان تنفيذ.
		مسؤول وحدة تصرف	إطار يشغل خطة وظيفية ويشرف على مصلحة تابعة لنشاط إدارة معينة أو مستقلة بذاتها صلب الهيكل التنظيمي. مكلف بالإشراف على سير نشاط له صلة بمحالات التصرف في إطار السياسة العامة للمؤسسة ووفق أهداف محددة سلفاً. الشروط الدنيا للانتداب: متحصل على شهادة الأستاذية (نظام قديم) أو ما يعادلها
		مهندس أول	مهندس تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 1 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمهندس.
		متصرف أول	متصرف تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 1 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمتصرف.
	إطار 3	مدير	إطار يشغل خطة وظيفية صلب الهيكل التنظيمي للمؤسسة ويشرف على سير مختلف الأنشطة الفنية والإدارية الخاصة بإدارته. يساهم في رسم السياسة العامة للمؤسسة وفي تحديد أهداف إدارته وفي متابعتها وتقييمها. الشروط الدنيا للانتداب: متحصل على الشهادة الوطنية لمهندس أو شهادة الأستاذية (نظام قديم) أو ما يعادلها
		رئيس مصلحة أول	رئيس مصلحة تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لرئيس مصلحة.
		مسؤول وحدة إنتاج أول	مسؤول وحدة إنتاج تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمسؤول وحدة إنتاج.
		مسؤول وحدة صيانة أول	مسؤول وحدة صيانة تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمسؤول وحدة صيانة.

صنف رئيسي	صنف فرعي	الخطوة	تعريف الخطوة
		مسؤول وحدة تصرف أول	مسؤول وحدة تصرف تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمسؤول وحدة تصرف.
		مهندس تنفيذي	مهندس أول تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمهندس.
		متصرف تنفيذي	متصرف أول تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 2 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمتصرف.
	إطار 4	مدير تنفيذي	مدير تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 3 ويقوم بنفس المهام الوظيفية الموكولة لمدير.
		رئيس مصلحة تنفيذي	رئيس مصلحة أول تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 3 ويقوم بنفس المهام الوظيفية الموكولة لرئيس مصلحة.
		مسؤول وحدة إنتاج تنفيذي	مسؤول وحدة إنتاج أول تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 3 ويقوم بنفس المهام الوظيفية الموكولة لمسؤول وحدة إنتاج.
		مسؤول وحدة صيانة تنفيذي	مسؤول وحدة صيانة أول تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 3 ويقوم بنفس المهام الوظيفية الموكولة لمسؤول وحدة صيانة.
		مسؤول وحدة تصرف تنفيذي	مسؤول وحدة تصرف أول تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 3 ويقوم بنفس المهام الوظيفية الموكولة لمسؤول وحدة تصرف.
		مهندس مركزي	مهندس تنفيذي تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمهندس.
		متصرف مركزي	متصرف تنفيذي تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 3 ويقوم بنفس المهام الموكولة لمتصرف.
	إطار 5	مدير مركزي	مدير تنفيذي تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 4 ويقوم بنفس المهام الوظيفية الموكولة لمدير.
		رئيس مصلحة مركزي	رئيس مصلحة تنفيذي تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 4 ويقوم بنفس المهام الوظيفية الموكولة لرئيس مصلحة.
		مسؤول وحدة إنتاج مركزي	مسؤول وحدة إنتاج تنفيذي تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 4 ويقوم بنفس المهام الوظيفية الموكولة لمسؤول وحدة إنتاج.
		مسؤول وحدة صيانة مركزي	مسؤول وحدة صيانة تنفيذي تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 4 ويقوم بنفس المهام الوظيفية الموكولة لمسؤول وحدة صيانة.
		مسؤول وحدة تصرف مركزي	مسؤول وحدة تصرف تنفيذي تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 4 ويقوم بنفس المهام الوظيفية الموكولة لمسؤول وحدة تصرف.
	إطار 6	مدير مستشار	مدير مركزي تمت ترقيته مهنيًا من الصنف إطار 5 ويقوم بنفس المهام الوظيفية الموكولة لمدير.

الملحق III (جديد)

(الملحقين التعديليين عدد 3 و عدد 7)

مقاييس الإنتاج:

تحدد مقاييس الإنتاج باعتبار معدات المصنع المتوفرة، وبالنسبة لمدة ثماني ساعات عمل.
وفي ما يلي المعدلات المقدرة لكل ورشة :

أ- صنع البارود

(1) ورشة الرجي:

26 وزنة ب 500 كلغ نيترات، أي 13 طن يوميا. شخص واحد يقوم بهذا العمل.

(2) ورشة الخلط:

13 وزنة ب 600 كلغ بارود بالورشة الواحدة ويوميا.

شخص واحد لكل ورشة وسائق رافعة بالنسبة لورشة الرجي وورشات الخلط.

(3) ورشة الغربلة

ورشة أوتوماتيكية (آلية)

شخص واحد لتسير ومراقبة الورشة، وسائق رافعة يأتي بالبارود المطحن للقربة وينقل المطحن المغربل إلى معامل التعبئة وإلى التبريد.

II - تعبئة الخراطيش:

(1) المخروطشة الآلية:

أ - المخروطشة الآلية نوع «شافار»:

5 أطنان بالنسبة للخراطيش عيار 32 طول 18 سم.

عن واحد لتسير ومراقبة الآلة و4 عمال للتغليف والتعليب.

ب - المخروطشة الآلية نوع «بيازي»:

4،5 أطنان بالنسبة للخراطيش عيار 32 طن 18 سم .

4 أطنان بالنسبة للخراطيش عيار 30 طول 18 سم .

عون واحد لتسير ومراقبة الآلة و4 عمال للتغليف والتعليب.

(2) المخروطشة النصف آلية:

أ - المخروطشة النصف آلية «ذات أربع رؤوس»:

العيار	50	55	60	70	85	90
المقاييس الإنتاج	2375 كلغ	2700 كلغ	2900 كلغ	3800 كلغ	4700 كلغ	4800 كلغ

أربعة عمال لهذه الورشة بين تعبئة وتعليب.

ب- المخرطشة النصف آلية «ذات رأسين»

32	28	25	المعيار
270	240	150	المقياس (كـلـغـ)
بلاستيك (دون قفل)	بلاستيك (دون قفل)	ورق كرافـط	نوع الغلاف
0،150	0،130	0،100	الوزن الفردي

عاملين إثنين لهاته الورشة بين تعبئة وتعليب.

III- صنع «الأنفو» (سيسماكس):

22 طن في اليوم.

ستة (6) عمال للصنع اليدوي والتعليب.

الفصل 3 من الملحق التعديلي عدد 1

« يقع الترفيع في الإنتاج بصندوقين لآلة البرغي (machine à vis) لمدة سبع ساعات من العمل.

يقع الترفيع في العبوات بزيادة عبوة واحدة بالنسبة لآلة الخلط وذلك على النحو التالي:

- من الإثنين إلى يوم الخميس: من 9 إلى 10 عبوات

- يوم الجمعة: من 8 إلى 9 عبوات

- يوم السبت : من 5 إلى 6 عبوات»

الأجور

(من الملحق التعديلي عدد 15)

الفصل 2 - يطبق جدولا الأجور المرفقان بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

- الجدول عدد 1 بداية من أول ماي 2018.

- الجدول عدد 2 بداية من أول ماي 2019.

تنسحب بصفة استثنائية وبالنسبة لسنتي 2018 و2019، الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذين الجدولين على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجدولي الأجور المرفقين بهذا الملحق التعديلي.

الفصل 3 - تم الترفيع في قيمة الدرجة باعتماد نسبة مائوية موحدة قدرها 2,2% على شبكة الأجور لسنة 2019.

الفصل 4 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2018 مع مراعاة اختلاف تواريخ التنفيذ بأحكام الفصلين الأول والثاني والثالث أعلاه.

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 7 أكتوبر 2019.

جدول الأجور عدد 1
يقع العمل به بداية من 1 ماي 2018

14	13	12	11		9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	مدة البقاء بالدرجة		
														الصف		
669,840	661,326	652,812	638,298	626,783	618,269	606,755	598,241	589,727	572,213	557,698	546,184	537,670	529,156	1	أعوان بدون اختصاص	تنفيذ
739,119	729,211	719,302	700,394	690,485	680,576	667,668	654,759	641,850	628,942	619,033	609,124	590,216	580,307	2		
788,582	768,829	758,075	747,322	733,614	719,815	706,062	695,308	684,555	670,802	654,048	643,295	629,541	615,788	3		
818,545	807,272	790,179	775,726	761,453	750,180	735,907	721,634	710,361	696,089	684,816	667,543	653,270	641,997	4		
853,235	838,267	826,299	811,332	793,364	781,396	766,428	754,460	736,493	724,525	712,557	700,589	682,622	664,654	5		
891,093	878,114	856,135	843,157	827,178	811,200	795,221	782,242	769,264	747,285	734,307	721,328	705,350	686,371	6		
900,443	888,074	869,408	853,742	838,077	825,411	806,745	794,079	781,413	762,747	747,081	734,415	721,749	703,083	7		
936,187	919,973	906,758	887,544	871,329	855,114	841,900	822,685	809,471	796,256	780,042	763,827	747,613	734,398	8		
947,577	934,363	918,148	901,934	882,719	869,504	853,290	834,075	820,861	807,646	794,432	775,217	762,003	745,788	9		
1013,272	995,723	978,173	954,623	940,074	925,524	904,955	890,425	875,876	855,326	840,777	826,227	811,678	788,128	1	تسيير عادي	تسيير
1088,789	1069,901	1045,012	1026,124	1007,236	985,347	969,459	953,571	931,682	915,794	899,906	878,018	862,129	846,241	2		
1139,884	1113,961	1094,037	1074,114	1048,191	1031,267	1014,344	991,421	974,497	957,574	934,651	917,728	900,804	877,881	3		
1199,981	1178,723	1157,464	1133,206	1108,948	1090,689	1066,431	1048,173	1029,914	1005,656	987,398	969,140	944,881	926,623	4		
1229,483	1208,225	1186,966	1162,708	1141,450	1120,191	1098,933	1077,675	1059,416	1038,158	1016,900	998,642	977,383	956,125	5		
1316,834	1292,894	1268,954	1245,014	1221,074	1197,134	1176,194	1152,254	1128,314	1107,374	1080,434	1059,494	1032,554	1011,614	1	إطارات	إطارات
1405,299	1379,289	1353,279	1327,269	1301,259	1275,249	1252,239	1229,229	1206,219	1183,209	1154,199	1131,189	1102,179	1079,169	2		
1515,242	1486,645	1458,048	1429,450	1400,852	1372,255	1346,657	1321,060	1295,463	1269,865	1244,267	1218,670	1187,073	1161,475	3		

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
يقع العمل به بداية من 1 ماي 2019

الدرجة																		1	الدرجة		
مدة البقاء بالدرجة																		1	الدرجة		
2																		2	الدرجة		
18																		18	الدرجة		
17																		17	الدرجة		
16																		16	الدرجة		
15																		15	الدرجة		
14																		14	الدرجة		
13																		13	الدرجة		
12																		12	الدرجة		
11																		11	الدرجة		
10																		10	الدرجة		
9																		9	الدرجة		
8																		8	الدرجة		
7																		7	الدرجة		
6																		6	الدرجة		
5																		5	الدرجة		
4																		4	الدرجة		
3																		3	الدرجة		
2																		2	الدرجة		
1																		1	الدرجة		
الدرجة																		الدرجة	الدرجة		
1																		1	الدرجة		
2																		2	الدرجة		
3																		3	الدرجة		
4																		4	الدرجة		
5																		5	الدرجة		
6																		6	الدرجة		
7																		7	الدرجة		
8																		8	الدرجة		
9																		9	الدرجة		
10																		10	الدرجة		
11																		11	الدرجة		
12																		12	الدرجة		
13																		13	الدرجة		
14																		14	الدرجة		
15																		15	الدرجة		
16																		16	الدرجة		
17																		17	الدرجة		
18																		18	الدرجة		

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