

ملحق تعديلي عدد 3 للاتفاقية المشتركة الإطارية

بين الممضين أسفله :

الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الممثل في رئيسته السيد الهادي الجبلي

من جهة

والاتحاد العام التونسي للشغل

الممثل في أمينه العام السيد عبد السلام جراد

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة الإطارية الممضاة بتاريخ 20 مارس 1973 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 ، والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 25 و 29 ماي و 1 جوان 1973 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 17 نوفمبر 1984 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 7 فيفري 1985 ، والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 13 المؤرخ في 15 فيفري 1985 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 15 أكتوبر 1992 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 28 جانفي 1993 ، والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 12 المؤرخ في 12 فيفري 1993 ،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة الممضى بتاريخ 12 أبريل 2002 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تتنقح الفصول 2 و 5 و 6 و 7 و 9 و 14 و 19 و 20 و 21 و 43 من الاتفاقية المشتركة الإطارية المشار إليها أعلاه ، وذلك كما يلي :

الفصل 2 (جديد) : ميدان التطبيق المهني والتراخي :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« ويتقاضى العمال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارئين الذين لهم نفس الاختصاص المهني » .

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي :

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكوّنة بصورة قانونية . ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أيّ قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله 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 المتكوّنة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة . كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجّر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرّة في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجيب عنه المؤجّر في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفان ، تتمّ المقابلة فورا . ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي .

يحرص المؤجّر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توقّرت لديه الإمكانيات لذلك ، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة .

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سيّورات تلتصق بها المعلّقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرّون بها أكثر من غيرها .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظّمها النقابة ، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغّل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل ما بين مائة ومائتي عامل و 110 ساعات طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتمّ ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجّر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيّب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية ، يتعيّن على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بلإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة ، فإنّ هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجّر في وضعية إلحاق ، مع تمتّعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذّر ذلك فيدونه . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر ، فإنّ المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجّر . ويحتفظ طيلة مدّة 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 ، فإنّه يبقى طيلة مدّة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال .

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

الفصل 6 (جديد) : قبول النواب النقابيين :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« يقبل المؤجّر نواب هياكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته . ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة ، ويحدّد المؤجّر موعدا لذلك » .

الفصل 7 (جديد) : تمثيل العملة بالمؤسسات :

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لمجلة الشغل والنصوص التطبيقية لها .

ويمكن للعملة تقديم ترشّحاتهم لعضوية اللجنة الاستشارية للمؤسسة وللمكتب الانتخابي إما مباشرة أو عن طريق النقابة المنخرطين فيها إن وجدت . كما أنّه بإمكان النقابة تعيين ممثل عنها للحضور كملاحظ في عمليات الاقتراع وفرز الأصوات إذا كان أحد منخرطيها مترشّحا لعضوية اللجنة .

الفصل 9 (جديد) : مقاييس الإنتاج :

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

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

وتتركّب هذه اللجنة من خبير تعينه منظمة أصحاب العمل ، وخبير تعينه منظمة العمال ، بمساعدة خبير في المجال تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن يعمل على التوفيق بينهما . ويجب البتّ في المسألة في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ إبلاغها .

الفصل 14 (جديد) : التدرّج والترقية :

تضاف الأحكام التالية بآخر الفقرة « أ » من هذا الفصل :

« وعندما يبلغ العامل آخر درجة في الصنف المرتب به ، يواصل تدرّجه لمدة توافق درجتين » .

الفصل 19 (جديد) : الانقطاع عن العمل لأسباب صحية :

تتّح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« لا يقع اللجوء إلى إنهاء العمل بالنسبة للعامل الذي أصبح غير قادر على القيام بعمله الأصلي إلاّ في صورة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه به رغم نقصه البدني وباعتبار مؤقّلاته المهنية ، وبعد عرض ملفّه على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء الرأي بشأنه » .

الفصل 20 (جديد) : الاستقالة :

تضاف الفقرة التالية قبل الفقرة الأخيرة من هذا الفصل :

« ويمكن للمؤجّر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل » .

الفصل 21 (جديد) : شهادة الشغل :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« ويمكن عند الاقتضاء تسليم العامل بطلب منه شهادة عمل تثبت أنّه يعمل بالمؤسسة المعنية » .

الفصل 43 (جديد) : التدريب المهني والتكوين وتحسين المعلومات المهنية :

يلتزم المؤجّر - حسب حاجيات وإمكانيات المؤسسة - بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين المهني وتحسين درجة المعرفة المهنية .

ويقع تنظيم التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني والتشريع الجاري به العمل .

ويتولّى المؤجّر عند الاقتضاء تنظيم التكوين المستمر لفائدة العمّال قصد تحسين معلوماتهم المهنية ، وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملاءمة وبالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة .

ويقع ضبط برامج التكوين في المستويات القطاعية .

الفصل الثاني : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من تاريخ إمضائه .

تونس في 20 أفريل 2004

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد