

الباب الاول

تم تنقيح الفصول 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 9 - 10 - 12 - 13 - 16 - 19 - 21 - 22 - 23 - 24 - 26 - 27 - 32 - 33 - 34 - 37 - 38 - 39 - 40 - 41 - 42 - 43 - 48 - من الاتفاقية المشتركة القومية للمؤسسات الصحافية المشار اليها اعلاه .

الفصل 1 (جديد) - تنطبق هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية على علاقات الشغل بين المؤجرين والمستأجرين من الجنسين في مؤسسات الصحافة المكتوبة التي تملك أو تنشر أو تطبع أو توزع جريدة يومية أو نشرية منتظمة كما تنطبق على مؤسسات الاشهار التجاري .

الفصل 2 (جديد) - ابرمت هذه الاتفاقية لامتد غير محدد ولا يتيسر التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف احد المتعاقدين الا بعد انقضاء مهلة لسنتين ونصف ابتداء من دخولها حيز التنفيذ .

ويتقيد الطرف الراغب في التراجع أو المطالب بالمراجعة الكلية أو الجزئية لهذه الاتفاقية ان يعلم الطرف الآخر المتعاقد معه بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالبلوغ خلال شهر أكتوبر من السنة الثانية لدخول الاتفاقية حيز التنفيذ .

كما يتعين على الطرف المطالب بالتراجع في العقد أو بمراجعته كلياً أو جزئياً ان يضيف لرسالة الاعلام لائحة تتضمن مشروعاً في ما ينوي تعويضه من النصوص المعروضة على المراجعة .

ويجتمع الطرفان للتفاوض بداية من شهر جانفي من السنة الثالثة لدخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ على ان تطبق المراجعة المتفق عليها ابتداء من شهر جويلية لنفس السنة المذكورة اعلاه .

أما بالنسبة لجدول الاجور فيجتمع الطرفان بطلب من احدهما خلال شهر فيفري من كل سنة للنظر في امكانية مراجعته .

الفصل 3 (جديد) - التدون كل الجلسات المتعلقة بمراجعة كامل الاتفاقية أو جزء منها في محاضر جلسات تضي بعد كل جلسة وتتمتع تلك المحاضر في تاويل بنود هذه الاتفاقية .

وفي صورة عدم الاتفاق يتم الالتجاء الى التحكيم حسب ما ينص عليه القانون .

الفصل 4 (جديد) - العملة احرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصفة قانونية .

لا يمكن للمؤجر عندما يقرر أي شيء بالنسبة لاي عامل كان ان يأخذ بعين الاعتبار انتماءه أو عدم انتمائه لمنظمة نقابية .

ممارسة الحق النقابي لا يجب ان تكون من نتائجها في أي حال اعمال أو افعال مخالفة للقوانين والتراتيب القائمة .

ملحق تمديلي للاتفاقية المشتركة القومية لمؤسسات الصحافة المكتوبة

بين المضمين اسفله
- مؤسسات الصحافة
- مؤسسات الاشهار
- مؤسسات التوزيع
ممثلة في

- دار الصباح
- الشركة الجديدة للطباعة والصحافة والنشر
من جهة

والاتحاد العام التونسي للشغل ممثل في النقابة الوطنية للاعلام والثقافة

من جهة أخرى
بعد الاطلاع على قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 والمتعلق بالصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لمؤسسات الصحافة المكتوبة .
وعلى الاتفاقية المشتركة القومية لمؤسسات الصحافة المكتوبة المبرمة بتاريخ 24 جويلية 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 78 المؤرخ في 25 نوفمبر 1975 ، تم الاتفاق على ما يلي :

يعترف المؤجر بالمسؤولين النقابيين المنتخبين قانونيا ويضع على ذمتهم سايبورات (لوحات) تلصق بها المعلقات وتوضع بالاماكن التي يختلف اليها العملة ويمرون بها أكثر من غيرها .

للمسؤولين النقابيين الحق في توزيع مناشيرهم وبلاغاتهم ذات الصبغة النقابية والمهنية داخل المؤسسة وذلك بعد اعلام المؤجر .

ويخصص المؤجر للمسؤولين النقابيين مكتبا مجهزا داخل المؤسسة وذلك حسب الامكان . اما اذا وقع احداث مقر جديد أو توسيع هام بالمقر الموجود أو خلق مؤسسات جديدة فيخصص وجوبيا مكتبا مجهزا للنقابة .

وبعد الاتفاق يسمح لهم المؤجر بالاجتماع بمنخرطهم داخل المؤسسة . يقبل المؤجر أو من ينوبه في صورة تعذر ذلك عليه المسؤولين النقابيين مرة في الشهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المقابلة أمرا أكيدا .

طلب المقابلة يجب ان يقدم كتابيا للمؤجر الذي يجيب عليه في ظرف ثمان واربعين ساعة ويحرر محضر جلسة مباشرة اثر كل مقابلة .

تلتزم ادارة المؤسسة بخصم معلوم انخراط المتزمين للاتحاد العام التونسي للشغل واحالته على المنظمة كل ثلاثة اشهر .

يرخص المؤجر للمسؤول النقابي التغييب يقصد العمل النقابي بطلب من الاتحاد العام التونسي للشغل وتعتبر مدة التغييب عملا فعليا .

كما تتحمل المؤسسة خلاص المسؤول النقابي الذي يتم موافقة المؤجر على الحاقه بالاتحاد العام التونسي للشغل أو تفرغه للعمل النقابي داخل المؤسسة كما لو كان مباشرا لعمله وطيلة الحاقه أو تفرغه تحفظ كامل حقوقه في الترقية والاقدمية والامتيازات المخولة في مادة المرض أو الاحالة على التقاعد أو غيرها .

كما يبقى ممارسا لحق الانتخاب والترشح للهيكل الممثل للعمال داخل المؤسسة .

ويعود المسؤول غير المباشر لمركز عمله الاصلي ان بقي شاغرا والا يعين في مركز عمل آخر مطابقا لمرتبته في صنفه ومؤهلاته بنفس مكان عمله السابق .

الفصل 5 (جديد) - يقبل المؤجر المسؤولين النقابيين مرة في الشهر عندما يطالبون بذلك لدرس كراس المطالب ويجب ان يقدم طلب المقابلة كتابيا للمؤجر الذي يجيب عليه في ظرف 48 ساعة وفيما عدا ذلك فالمقابلة تتم فور طلبها ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين .

للمؤجر الحق في ان يحضر الي جانبه خلال المقابلة ممثلا عن منظمته النقابية أو جمعياته المهنية .

الفصل 6 (جديد) - يتم انشاء هيئات مندوبي

العملة ولجان المؤسسات وتنظيمها وانتخابها وتبيان مهامها حسب التشريع الجاري به العمل .

الفصل 7 (جديد) - يلتزم المؤجر بعدم انتداب أي عامل خارج اطار هذه الاتفاقية وعدم التعاقد مع المتعاونين (البيجيسست) القيام باعمال في استطاعة العاملين بالمؤسسة القيام بها كما يلتزم بعدم انتداب المتقاعدين .

يرسم العملة حال انتدابهم في اصناف مهنية وتضبط اجورهم طبق التصنيف الوارد لهذه الاتفاقية . ويتم الانتداب طبق مقتضيات التشريع الجاري به العمل وتراعى الاقدمية الثابتة للعمال عند تصنيفهم على النحو التالي :

- بالنسبة للعمال الذين ينتدبون للقيام بعمل كانوا يمارسونه من قبل في مؤسسة أو مؤسسات خاضعة لهذه الاتفاقية يتم اعتبار نصف الاقدمية في المؤسسات السابقة .

قبل اللجوء الى الانتداب الخارجي يقع اعلام العملة بالاصناف المهنية الشاغرة بواسطة معلقات على سبورة معدة لهذا الغرض .

ويشارك في الاختبارات المهنية :

- 1) الاعوان المنتدون للمؤسسة حسب الاختصاصات.
- 2) اصحاب المهنة المنقطعون عن العمل والذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة .
- 3) المحرزون على شهادة معهد الصحافة وعلوم الاخبار وغيره من المؤسسات والمعاهد المختصة .
- 4) المتعاونون المباشرون لدى المؤسسة .

كل عامل تم التصريح بانتدابه يقع اعلامه فورا بالصنف المهني الذي سيرسم فيه ومبلغ الاجر المقابل لذلك وبنسخة من هذا العقد المشترك .

ويجرى على المنتدب عند انتدابه فحص طبي حسب الشروط التي ينص عليها التشريع الخاص بطب الشغل .

الفصل 9 (جديد) - تسلم لكل عامل عند استخلاص الاجور والمنح بطاقة اجرة طبقا لمقتضيات مجلة الشغل .

الفصل 10 (جديد) - يسند في كل سنة لكل عامل قار سواء كان مباشرا أو في حالة الحاق عدد جملي يعبر عما يلي :

- انتاجيته .
- مؤهلاته المهنية .
- مؤاظبته على العمل .
- سلوكه .

وتشفح هذه الاعداد بتقييم شامل يبرز الانتاج التميز للعامل واهليته للترقية ويسند رئيس المؤسسة العدد بعد اطلاعه على اقتراح الرئيس المباشر للعامل .

ولا يمكن ان يكون هذا العدد اقل من العدد السنوي السابق للعامل الا اذا كان مشفوعا بما يبرر التخفيض .

ويتم اعلام المعنى بالامر بهذا العدد الذي يتراوح بين الصفر والعشرين قبل تاريخ 15 ديسمبر من كل عام . وبامكان العامل وبهذه المناسبة ان يطلب في اجل اقصاه عشرة ايام من اللجنة المتناصفة التدخل لدى المؤجر قصد مراجعة العدد الذي اسند له .

الفصل 12 (جديد) - لا يمكن تكليف أي عامل بالقيام بوظائف ادنى من الصنف الذي هو مرسم به الا اذا اقتضت ضرورة العمل ذلك .

ولا يمكن ان تتجاوز مدة تكليفه مدة الرخصة السنوية الخاصة الاجر .

ويمكن تكليف العامل بممارسة وظائف اعلى سلما أو صنفا من وظائف السلم أو الصنف الذي هو مرسم به كلما دعت الحاجة الى ذلك ويتصل العامل بعد اسبوع من ذلك التكليف بمذكرة كتابية تؤكد وتسد له منحة تمثل الفارق بين الاجر المطابق لسلمه أو صنفه الاصلي والاجر المطابق لسلم صنف المهام التي كلف بها (مع المحافظة على درجته الاصلية) على ان هذه الوضعية ينبغي ان لا تتجاوز ثلاثة اشهر متواصلة أو منقطعة سنويا يتم بانقضائها أما ترسيم العامل بالصنف الجديد أو ارجاعه الى صنفه الاصلي .

الفصل 13 (جديد) - للعامل الحق طبق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الصيانة والحماية من التهديد والشتائم والثلب والعنف ومما عسى ان يتعرض له اثناء مباشرته لمهامه من أي كان وتعطى للعامل بعد اتفاق مسبق بينه وبين مؤجره ضمانات تكميلية لتغطية المهام التي تنطوي على اخطار كالانتفاضات المدنية والعسكرية والحروب الاهلية والابونة والكوارث الطبيعية وغيرها .

وينبغي ان لا تقل هذه الضمانات في حالة الوفاة والسقوط المستمر الى حد 80 بالمائة عن مقدار عشر مرات الاجر السنوي الذي كان يتقاضاه العامل المعنى بالامر سنة وقوع الحادث بما في ذلك مبالغ الضمان في حالة الوفاة المحدد من قبل شركات التأمين من جهة ونظام الحيطه الاجتماعية من جهة أخرى .

وينبغي ان تنص هذه الضمانات أيضا في حالة وفاة العامل اثناء القيام بالمهمة على مصاريف الجنمان الى مقر الاقامة العادي ومصاريف النقل لمسافة مساوية .

الفصل 16 (جديد) - تصرف زيادة في الاجور على اوقات العمل الليلي طبق التشريع الجاري به العمل وتحسب هذه الزيادة باعتبار الوقت

المقضي في الشغل بعد الساعة التاسعة ليلا وتصبح هذه الزيادة لاغية بداية من السادسة صباحا . وتسند للعملة الذين يشتغلون في قطاع الصحف الذين يعملون في حصص ليلية بقطع النظر عن ساعة البداية زيادة قدرها 15 % من الاجر الاساسي لمجموع الحصة .

يتعهد المؤجر بتوفير كل الامكانيات للعمال للالتحاق بعملهم والعودة الى بيوتهم في احسن الظروف وذلك في صورة ابتداء أو انتهاء عملهم في اوقات لا توجد فيها وسائل نقل عمومية .

الفصل 19 (جديد) - أيام العطل المعتمدة كأيام رخصة خاصة الاجر هي الايام التالية : غرة جانفي - 20 مارس - غرة ماي - غرة جوان 25 جويلية - 3 أوت - 15 أكتوبر - عيد الفطر - عيد الاضحى - المولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية .

يتمتع العمال الذين يضطرون للعمل خلال ايام الراحة الخاصة الاجور المنصوص عليها بالفصل اعلاه بزيادة اجر بنسبة مائة بالمائة .

الفصل 21 (جديد) - يتمتع العملة برخص يحتفظون فيها بكامل عناصر الاجر بمناسبة احداث عائلية وحددت مدة الرخص على النحو التالي :

- اربعة ايام : زواج العامل
- ثلاثة ايام : وفاة احد الزوجين
- وفاة والد أو أم ولد
- ولادة مولود .

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

- يوم عمل : زواج احد الابناء
ختان ابن الصامل

يتعين على المنتفعين بالرخص المذكورة تقديم المؤيدات المفيدة .

الفصل 22 (جديد) - تمنح النساء الاجيرات بمناسبة الوضع اجازة مدتها شهران ويمكن التمديد فيها كل مرة بـ 15 يوما . مقابل تقديم شهادات طبية في ذلك . وتمنح للنساء المرضعات ساعتين في اليوم خالصتي الاجر . واحدة في فترة العمل الصباحية والاخرى في فترة ما بعد الظهر وذلك لارضاع المولود ويمكن جمع الساعتين في فترة واحدة .

الفصل 23 (جديد) - الغيابات التي تنشأ عن اداء واجب من الواجبات التي يفرضها القانون مسوح بها لفترة لا تتجاوز 48 ساعة خالصة الاجر ما عدا حالات القوة القاهرة التي يجب الادلاء بما يثبتها .

التغيبات بمناسبة اجتماعات أو مؤتمرات نقابية أو مؤتمرات جامعات أو اتحاد جامعات أو مؤتمرات

أو اجتماعات دولية أو دورات تدريبية يقع خلاصها طبق التشريع الجاري به العمل .

وتمنح لكل عامل رغب في أداء فريضة الحج عطلة استثنائية خالصة الاجر بواحد وعشرين يوما وذلك مرة واحدة خلال وجوده بالمؤسسة .

الفصل 26 (جديد) - يوضع العامل المصاب بمجز عن العمل على اثر مرض في وضعية مرض بشرط ان يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية توضح نوع المرض ومدته المتوقعة .

يحرم من التمتع بمقتضيات الفقرة الاولى من هذا الفصل كل عامل :

أ - لا يحترم المقتضيات الواردة في الفقرة الماضية ب - لا يراعي تعليمات الطبيب أو يتغيب عن مقر سكنه اذا كانت الشهادة الطبية تنص على ضرورة بقائه به .

ج - ينصرف الى القيام بعمل خارجي مقابل اجرة أو بدونها بينما هو في حالة مرض .

د - الذي يمدد فترة الانقطاع عن العمل الى ما بعد الاجل الذي حدده الطبيب ويعتبر العامل اذ ذاك تقيب بدون مبرر ويكون في هذه الصورة مستهدفا لعقوبات تأديبية .

وللمؤجر حق تكليف طبيب باجراء مراقبة طبية على المريض في مقر سكنه اذا نصت الشهادة الطبية بوجوب ملازمة المريض لمحل سكنه .

ينتفع العون اثناء رخصة المرض التي تفوق مدتها خمسة أيام باجرة كاملة ويدفع له المؤجر الفارق بين ما يخوله نظام الحيغة الاجتماعية وأجره الكامل ابتداء من اليوم السادس ويتولى المؤجر دفع كامل اجرة العون على ان يتسلم من نظام الحيغة الاجتماعية ما تدفعه للعامل المريض وينتفع العون اثناء رخصة المرض بكامل حقوقه في الترقية والتدرج والمنح العائلية .

الفصل 26 (جديد) :

وللعامل الحق في الحصول على رخصة بدون اجر وذلك في حدود ما تسمح به مصلحة العمل بعد موافقة المؤجر ولا يمكن ان تتجاوز فترة هذه الرخصة التي تقتضي توقيف تطبيق الحق في الترقية وانقطاع المؤجر عن دفع ما عليه دفعه لمنظمات التأمين الاجتماعي مدة تسعين يوما في السنة الا اذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أكثر نفعاً .

الفصل 27 (جديد) :

تقدر فداحة الهفوة باعتبار الظروف التي ارتكبت فيها وباعتبار طبيعة مهام العامل المرتكب للهفوة وكذلك باعتبار مدى انعكاسات الهفوة المرتكبة . وفيما يلي انواع العقوبات التأديبية التي تنطبق على العملة بحكم فداحة الاخطاء المرتكبة :

أ - عقوبات الدرجة الاولى

(1) الانذار الشفاهي

(2) الانذار الكتابي مع ترسيمه بالملف

(3) التوبيخ مع ترسيمه بالملف

(4) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز 3 أيام مع

حرمانه من كل اجر

ب - عقوبات الدرجة الثانية

(1) التوقيف عن العمل من 4 الى 7 أيام مع

حرمانه من كل اجر

(2) التوقيف عن العمل من 8 الى 15 يوما مع حرمانه

من كل اجر

(3) التوقيف عن العمل من 16 الى 30 يوما من

كل اجر

(4) الطرد النهائي

وتتخذ عقوبات الدرجة الاولى مباشرة من قبل

المؤجر بعد ان يكون وجه للعامل المعني تقريراً مفصلاً

عن التهم المنسوبة اليه وبعد ان يسمح للعامل بتقديم

توضيحات ويوجه نظير من تقرير المؤجر الى اللجنة

المتناصفة

اما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يمثل

وجوباً امام اللجنة المتناصفة التي تنتصب كمجلس

تأديب ويعلم هذا المجلس المؤجر بقرار العقوبة

المقترحة ويقوم المؤجر باعلام العامل كتابياً بالقرار

ولا يمكن للمؤجر ان يتخذ قراراً بعقوبة اكبر من

العقوبة التي اقترحها مجلس التأديب

لا يمكن باي حال من الاحوال اعتبار عقوبات الدرجة

الاولى التي تكون سلطت من قبل على العامل في صورة

مثولة امام مجلس التأديب من اجل مخالفة تعرضه

لعقوبة من الدرجة الثانية

وفي صورة وقوع الهفوة الفادحة بحكم قضائي

يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية

اقضاء العامل حالاً عن عمله مع حرمانه من اجرته لمدة لا

تتجاوز خمسة عشر يوماً الى ان ينطق مجلس التأديب

بالقرار . ويتعين على هذا المجلس اصدار قراره في

اجل لا يتجاوز عشرة ايام ابتداء من يوم توقيف العامل

عن العمل

وإذا لم ينص قرار العقوبة النهائية عن حرمان

العامل من اجره بما يقابل مدة اقل من مدة

التوقيف عن العمل فان العامل يسترد كامل حقوقه

وكلما استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب

يتعين اعلامه بذلك ثمانية ايام قبل موعد انعقاد

المجلس بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام

بالبلوغ . وتتضمن الرسالة وجوباً تقريراً مفصلاً

عن التهم الموجهة اليه والنصوص القانونية المنطبقة

عليها واقترح العقوبة ويوجه المؤجر في نفس الاجل

نسخاً من هذه الرسالة الى اعضاء اللجنة المتناصفة

ويمكن للعامل ان يدافع عن نفسه امام مجلس

التأديب بواسطة مذكرة وله ان يستصحب من يساعده

على ذلك وله ان يختار زميلا له او مثلا عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها او محاميا

وفي كل قضية يتولى مقرر يكون عضوا من اعضاء مجلس التأديب تقديم التقرير الكتابي المشار اليه اعلاه واعداد محضر جلسة تسجل فيه مناقشات المجلس والاراء المعبر عنها واقتراح العقوبة ويوقعه كل اعضاء مجلس التأديب فور انتهاء المجلس من مداولاته .

ويمكن محو كل اثر للعقوبة بصفة نهائية من ملف العامل الذي سلط عليه عقابا تاديبيا بعد انقضاء سنة واحدة بالنسبة للعقوبات من الدرجة الاولى وستين بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية بعد ان يكون قدم مطالبا كتابيا في ذلك وشرط ان لا يكون العامل المعني بالامر قد سلطت عليه في تلك المدة عقوبات تاديبية

ويمكن لمجلس التأديب بالتصريح بطرد العامل في كل حالات الاخطاء الفادحة وخاصة :

(أ) ضد العامل الذي يكون قد رفض القيام بعمل تلقى امرا لانجازه تماشيا مع الاسس القانونية المتعلقة بالوقاية والشروط المنصوص عليها في هذه الاتفاقية .

(ب) ضد العامل الذي يكون قد توجه اثناء القيام بعمله بتهديدات او باعتداء بالعنف على شخص آخر سواء انتسب للمؤسسة او لم ينتسب لها

(ج) ضد كل عامل يعثر عليه في حالة سكر واضح عند مباشرته لعمله

(د) ضد كل عامل يستعمل بمقابل او بدونه بضائع او معدات ائتمنها مؤجره لديه

(هـ) ضد كل عامل يكون قد تقاعس في اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتجنب حوادث للغير او للعملة او لنفسه او للمعدات .

(و) ضد كل عامل يفادر مركز عمله بصورة واضحة بدون رخصة مؤجره او من يمثله

(ز) ضد كل عامل يباشر خارج المؤسسة التي ينتمي اليها وبدون رخصة كتابية من مؤجره عملا باجر

(ن) ضد كل عامل لا يحترم القواعد الاساسية لحفظ الصحة واجراءات السلامة في الشغل .

(ر) ضد كل عامل مخترق القواعد الاساسية للادبيات الا ان الطرد يمكن ان يتخذ بدون استشارة مجلس التأديب ضد العامل عندما يكون قد صدر عليه حكم نهائي بعقاب بدني وخاصة من اجل جنائية او اغتصاب صفة او اعتداء على الاخلاق او شهادة زور او سرقة او خيانة مؤتمن او تحيل او ايهام بجريمة او التلب او الاعتداء على امن الدولة وذلك سواء ارتكب العامل واحدة من هذه الغلطات اثناء مباشرة مهامه او خارج مهامه

ويطرد العامل حتما عندما يعثر عليه في حالة تلبس بسرقة او تحيل او خيانة مؤتمن وثبتت التهمة ضده قطعيا وذلك سواء بمناسبة القيام بعمل او اثناء

وينتج عن الرفت من العمل الطرد بدون سابق اعلام وبدون منحة الطرد وينتج عنه ايضا التوقف عن دفع المساهمات الى منظمات التأمين الاجتماعي من طرف المؤسسة لفائدة المعني بالامر

الفصل 32 (جديد) :

اولا) تسهر خاصة على تطبيق هذه الاتفاقية المشتركة

ثانيا) تتقدم باقتراحات تخص المسائل المتعلقة بالاعوان

ثالثا) تساهم في اعداد جدول الترقية

رابعا) تراقب الشروط الدنيا والقواعد العامة للترقية بالنسبة لجميع الاعوان

خامسا) تبدي رأيا في حالات تغيير مكان التعيين او التصنيف لاسباب صحية او مهنية او شخصية

سادسا) في صورة عدم وجود لجنة المؤسسة فانها تبدي رأيا في المطالب الفردية او الجماعية التي يمكن ان يتقدم بها ممثلو المنظمات النقابية او العملة أنفسهم .

سابعا) تدرس المشاكل التي تهم مجموع العملة وخاصة ما تعلق منها بالتدريب والتكوين والتحسين في المجال المهني

ثامنا) تشارك في دراسة الترتيب المتعلقة بالتقاعد والمشاريع الاجتماعية وفي المصادقة عليها وتطبيقها

تاسعا) تبدي رأيا في مسائل الترقية او النقلة او الطرد

عاشرا) تنتصب مجلسا تاديبيا

وهي تمارس عموما جميع المشمولات المسندة اليها بمقتضى هذه الاتفاقية المشتركة ويضع المؤجر تحت تصرف اعضاء اللجنة كل الوثائق والمعطيات الضرورية لتمكينهم من القيام بعملهم على احسن وجه .

الفصل 33 (جديد) :

يلتزم المؤجر بقدر الامكان بتسهيل تكوين عملة المؤسسة وتدريبهم ورسكلتهم وتحسين تكوينهم ويضمن المؤجر تنظيم دروس مهنية تدريبية ويسخر كل الامكانيات لتكوين العملة وتحسين تكوينهم بكل الوسائل بالتعاون مع اللجنة المتناصفة وعلى المؤجر بالخصوص توفير كل التسهيلات للاعوان والعمال الذين يزاولون دروسا تؤهلهم مهنيا فيخصص لهم اوقات عمل تتناسب واوقات الدروس وترجع لهم المصاريف وجميع النفقات المنجزة عن دراستهم ويتم ذلك بموافقة المؤجر مسبقا

ويحق للعامل ان يتمتع باجرته وامتيازاته عند تغيبه للقيام بتربص وفي حالة اقتناء المؤسسة لمعدات جديدة فانه يتعين على المؤجر ان يختار من بين العملة الموجودين بالمؤسسة من سيتولى استعمال تلك المعدات بعد تحسين تكوينهم او اعادة تكوينهم بما يتطلبه استعمال تلك المعدات

الفصل 34 (جديد)

نهائيا . وفي حالة الاستقالة يتعين على الاجير احترام اجل التنبيه الذي تنص عليه هذه . الاتفاقية ويمكن اعادة انتداب العامل المستقيل من قبل المؤجر نفسه حسب مقتضيات هذه الاتفاقية ، مع امكانية اعتبار وضعيته السابقة بالمؤسسة .

الفصل 41 (جديد) :

تسلم لكل عامل عند مغادرته للمؤسسة شهادة شغل لا تتضمن سوى التخصيص على :
- اسم وعنوان المؤجر

- تاريخ دخول العامل وتاريخ خروجه من المؤسسة
- نوع النشاط او الانشطة التي باشرها العامل بالمؤسسة وتصنيفه الاخير وكذلك مدة الفترات التي باشر فيها تلك الانشطة وتسلم هذه الشهادة للعامل من طرف المؤجر حال التنبيه بالاستقالة .

الفصل 42 (جديد) :

لا يمكن تقرير تغيير محل الإقامة او النقلة الا اعتبارا لمصلحة العمل ولا يمكن اتخاذ قرار نهائي في ذلك الشأن الا بعد التاكيد من عدم وجود متطوع لذلك وفي هذه الحالة ينبغي الاخذ بعين الاعتبار لاقدمية الاجير ولوضعيته العائلية والصحية وعلى اي حال فان جميع المصاريف الناجمة عن النقلة تحمل على المؤجر .

الفصل 43 (جديد) :

يتولى المؤجر شراء بدلتين وحذاء لكل عامل ويتحمل وحده مصاريف شرائها وتحتوي كل بدلة على زي أزرق او بلوزة او كسوة بالنسبة للسواق والحجاب وقميص

ويشترط على العملة ارتداء بدلات الشغل اثناء القيام بعملهم ويعاقب كل عامل لم يحترم هذه الاجراءات

الفصل 48 (جديد) :

تسند لكل عون مكلف بمهمة داخل الجمهورية منحة لتغطية مصاريف المبيت والاكل والتنقل .
كما تسند للاعوان المكلفين بمهمة في الخارج منحة يومية لا يقل مقدارها عما تمنحه الادارات العمومية

الباب الثاني

يضاف للاتفاقية المشتركة القومية للمؤسسات الصحافية المكتوبة الفصول الاتي نصها

الفصل 53 - اعادة التصنيف حسب الشهادت

يعاد اليا تصنيف الاعوان الذين يحصلون خلال مباشرة العمل شهادات اعلى من تلك التي انتدبوا بموجبها ويوضعون في الاصناف والاختصاصات الموجودة التي تناسب شهاداتهم . الجديدة ويحافظون على

يتعين على المؤجر تجهيز محلات العمل بكيفية تكون مستجيبة من حيث الوضع الصحي لشروط حفظ الصحة والسلامة - وعليه ان يقيم في هذه المحلات خاصة مطعما ومشربا ودورات مياه وادواشا ومراحيض وحجر ملابس واماكن للاستراحة خلال الحصص الفاصلة بين العمل وهذا عندما يتعذر على هؤلاء العودة الى محلات سكنهم . وكذلك كل وسائل الوقاية وحفظ الصحة وخاصة صندوق يضم كل الادوية الضرورية للحالات الاستعجالية

الفصل 37 (جديد) :

اذا ما شعرت الادارة بانخفاض خطير في انتاج المؤسسة يحتمل ان يتسبب فيما بعد في وجوب طرد عدد من العملة فانه يتعين عليها ان تستشير اللجان المتناصفة والنقابة ويحصل الاتفاق فيما يجب اتخاذه من تدابير للحيلولة دون وقوع هذا الاحتمال

ويتعين على المؤجر قبل التخفيض من عدد العملة وبعد الاتفاق مع اللجان المتناصفة والنقابة على ذلك ان يقترح على الاجراء امكانية اعادة التصنيف في المؤسسة او في فرع اخر تابع لها

الفصل 38 (جديد) :

تسند لكل عامل تقرر طرده تعسفا منحة طرد تساوي

- اجرة ستة اشهر مهما كانت اقدمية العامل
- تضاف اليها اجرة شهر ونصف عن كل سنة اقدمية بالمؤسسة

ويعتمد في حساب منحة الاعلام بالطرد ومنحة الطرد مبلغ الاجر الاصلي وملحقاته خلال الشهر السابق للتنبيه بالطرد ولا يمكن باية حال ان تكون هذه المنحة اقل من معدل المرتبات الشهرية التي تقاضاها المعني خلال الاثني عشر شهرا السابقة للتنبيه بالطرد

الفصل 39 (جديد) :

يتعين على العامل الذي يصبح على اثر مرض مزمن غير قادر بدنيا على مباشرة عمله ان يعرض نفسه على طبيب مختص ويحق للمؤسسة ان تظعن في نتيجة الفحص الطبي وفي هذه الحالة فان العامل يفحص من قبل طبيبين من نفس الاختصاص

يعين العامل احدها ويعين المؤجر ثانيهما . في حالة عدم الاتفاق بينهما يعينان طبيبا من نفس الاختصاص يكلف بالتحكيم بينهما . ولا يتم انتهاء عقدة الشغل بالنسبة لعامل اصابة العجز الا في حالة عدم وجود شغل اخر شاغر يمكن ان يقوم به رغم عجزه البدني وتبعا لمؤهلاته المهنية .

الفصل 40 (جديد) :

لا تنتج الاستقالة الا بطلب كتابي من العامل يعبر فيه بصورة واضحة عن عزمه على مغادرة المؤسسة

ج- لتربية طفل لم يبلغ سن الثالثة او كان بعاهة تتطلب عناية

ولا تتجاوز مدة عدم المباشرة في الحالة الاولى والثالثة سنة . اما بالنسبة للحالة الثانية قد تكون هذه المدة سنة قابلة للتجديد مرتين على اقصى التقدير ويجب على العامل الموضوع في حالة عدم مباشرة ان يعلم مؤجره بعزمه على استئناف نشاطه في المؤسسة ثلاثة اشهر قبل انتهاء مدة عدم المباشرة

ويعود العامل المحال على عدم المباشرة لمركز عمله الاصلي ان بقي شاغرا والا يعين في مركز عمل اخر يكون مطابقا لمرتبته واختصاصه على ان يؤخذ بعين الاعتبار مقتضيات الفصل 12 من هذه الاتفاقية في الحالة الثانية

الفصل 55 - الزيادات في الاجور والمنح : تسند زيادة في الاجور ومنحة التنقل ويتم انشاء منحة تسمى منحة لتكلفة الخاصة وذلك حسب الجدول التالي :

الجملة	منحة التكلفة الخاصة	منحة التنقل	سلم الاجور	
30 د	10 د	10 د	10 د	اعوان التنفيذ
35 د	15 د	10 د	10 د	اعوان التسيير
40 د	20 د	10 د	10 د	الاطارات

الكاتب العام للنقابة
الوطنية للاعلام والثقافة
محمود ونيس

عن اصحاب
المؤسسات الصحفية
الرئيس المدير العام
لدار الصباح
الحبيب شيخ روحه

الرئيس المدير العام
للمشركة الجديدة
للطباعة والنشر والصحافة
عبد الوهاب عبد الله

الدرجة التي كانوا فيها قبل حصولهم على تلك الشهادات ولا تعتبر اعادة التصنيف حسب الشهادات ترقية بمقتضى الفصل 11 من هذه الاتفاقية

الفصل 54 - حالة عدم المباشرة

يمكن للعامل الذي مضت سنتان على ترسيمه ان يكف بعد موافقة المؤجر وبصورة مؤقتة عن كل نشاط بالمؤسسة ويسمى في هذه الحالة في وضعية عدم المباشرة ولا يتمتع العامل في هذه الحالة باجرة وبحقوقه في الترقية والتقاعد والضمانات الاجتماعية وكل الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية الا انه يحتفظ عند انتهاء مدة عدم المباشرة بالحقوق المكتسبة قبل احواله على عدم المباشرة ولا يمنح حق الاحالة على عدم المباشرة بطلب من العامل الا في الحالات التالية :

أ - من اجل حادث او مرض خطير اصحاب زوجته او احد ابنائه

ب - للقيام بابحاث او دراسات لها ارتباط بمهنته

الفصل 56 - مراجعة سلم الاجور وتوابعه

تتكون لجنة مترتبة من الطرفين المصنين لهذه الاتفاقية تجتمع ابتداء من غرة اكتوبر 1983 لمراجعة سلم الاجور وتوابعه (باستثناء منحة التنقل ومنحة التكلفة الخاصة) والتصنيف المهني

كل ما سيتم الاتفاق في هذا الباب يدخل حيز التنفيذ ابتداء من غرة جانفي 1984

الفصل 57 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ ابتداء من غرة جانفي 1983

عن المنظمة النقابية للعمال
رئيس الاتحاد العام
التونسي للشغل
الحبيب عاشور