

## وزارة الشؤون الاجتماعية

القومية لتجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته  
بالبلاد التونسية المشار إليها أعلاه كما يلي :

### الفصل 11 ( جديد ) : فترة التجربة

تكون فترة التجربة على النحو التالي :  
شهرًا واحد : بالنسبة للشغال البسيط  
ثلاثة أشهر : بالنسبة للشغال المختص

- » لمساعد العامل
- » للمستخدم
- » للمستخدم ذو الكفاءة
- » للعامل
- » للعامل ذو الكفاءة

ستة أشهر : بالنسبة للعامل ذو كفاءة عالية

- » للمستخدم ذو كفاءة عالية
- » للمستخدم رئيس
- » للمستخدم المالي
- » لكاهية المدير - والمدير

### الفصل 13 ( جديد ) : التدرج والترقية

أ) التدرج : يتمثل التدرج الاعتيادي في التنقل  
من درجة إلى درجة على مباشرة بصورة مستمرة  
وبالنظر لاقدمية العامل في الدرجة .

ب) التدرج الاستثنائي : ويتمثل في التنقل من  
درجة إلى درجة تليها مباشرة في الارتفاع مع  
الانتفاع بستة أشهر من الاقدمية بالنسبة للمدة  
المطلوب قضاؤها في الدرجة المعنية وذلك لفائدة  
العمال الذين تحصلوا على عدد جملي سنوي يعادل  
أو يفوق 20\18 .

ج) يتولى المؤجر اعلام الاجير بالعدد السنوي  
الذي تحصل عليه هذا الاخير خلال السنة الميلادية  
المنصرمة والتي يعتمد عليها في الترقية .

### الفصل 20 ( جديد ) : الشغل بالليل

في صورة ما اذا طلب المؤجر من احد العمال ،  
انجاز عمل استثنائي ليلا بداية من الساعة  
التابعة ليلا إلى الساعة السادسة صباحا . فانه  
يمنح لهذا العامل زيادة في الاجر بـ 50 % عن  
الساعات العادية التي يكون قد انجزها .

### ملحق تعديلي للاتفاقية

### المشركة القومية المتعلقة بتجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته بالبلاد التونسية (1)

بين المضمن اسفله :

(1) الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات  
التقليدية .

التقليدية .

(2) والشركات البترولية وخاصة :

- اسواستندار تونس
- شال تونس
- بوتغاز تونس
- طوطال تونس
- فيناتونس
- شركة بريتش بتروليوم تونس
- موبيل وال تونس
- شركة توزيع بريما قاز تونس
- الشركة التونسية لبترول موري

### من جهة

(1) الاتحاد العام التونسي للشغل  
(2) والجامعة الوطنية للنفط والمواد الكيماوية

### من جهة اخرى

بعد الاطلاع على قرار وزير الشؤون الاجتماعية  
المؤرخ في 12 مارس 1975 . المتعلق بالمصادقة  
على الاتفاقية المشتركة القومية للبترول .  
وعلى الاتفاقية المشتركة القومية المتعلقة بتجارة  
وتوزيع النفط وجميع مشتقاته بالبلاد التونسية  
الممضاة بتاريخ 16 جانفي 1975 ، والصادرة بالرائد  
الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ  
في 28 مارس 1975 .

تم الاتفاق على ما يلي :

**الفصل 1** - تم تنقيح الفصول 11 ، 13 ، 20 ،  
22 ، 24 ، 27 ( الفقرة الأخيرة ) - 32 ( الفقرة الاولى )  
34 ، 38 ، 41 ، 43 ، 44 ، 45 من الاتفاقية المشتركة

(1) نشر قرار المصادقة على الملحق التعديلي بالرائد الرسمي  
للجمهورية التونسية عدد 30 الصادر بتاريخ 19 افريل 1983

## الفصل 22 (جديد) أيام العطل :

ان أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الاجر هي التي نص عليها التشريع الجاري به العمل وكذلك العيد الصغير والعيد الكبير والمولد النبوي الشريف ورأس السنة الهجرية ويوم 20 مارس وان الشغاليين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الاجر بـ 100 % .

وتعتبر الساعات المخصصة خلال أيام العطل الشاغية غير المنصوص عليها بالفقرة الاولى اعلاه ساعات زائدة فتصرف اجورها طبقا للفصل 19 المنصوص عليه اعلاه .

## الفصل 24 (جديد) : الرخص الخاصة لاسباب عائلية :

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة احداث تطرا في اسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الاجر وتضبط مدة هذه العطل كما يلي باستثناء احكام خاصة اكثر نفعا :

- ولادة طفل يومي عمل (2)
- زواج الشغال ثلاثة أيام عمل (3)
- زواج احد ابناء العامل يوم عمل (1)
- ختان احد ابناء العامل يوم عمل (1)
- وفاة الزوج أو طفل في الكفالة ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة احد الوالدين أو طفل لم يعد في الكفالة ثلاثة أيام عمل (3)
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد و جدة ثلاثة أيام عمل (3)

## الفصل 27 (الفقرة الاخيرة جديدة) : رخص المرض :

يحتفظ المؤجر بحق القيام باجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة .

## الفصل 32 (الفقرة الاولى جديدة) : اجل الاعلام بانتهاء عقد الشغل :

ضبط اجل الاعلام بانتهاء عقد الشغل بشهر وذلك بالنسبة لكافة العملة (والبقية بدون تغيير)

## الفصل 34 (الفقرة الاولى والثانية) : منحة الفصل عن العمل :

تسند غرامة قدرها شهر واحد عن كل سنة مقضاة في الخدمة الفعلية وذلك لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة ان لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع .

لا يمكن ان تتجاوز هذه الغرامة اجر اربعة وخشرون شهرا خامسا مهما كانت مدة الخدمة (البقية بدون تغيير) .

## الفصل 38 - (الفقرة الاخيرة جديدة) : تبديل الإقامة و النقل :

وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المستاجر كما تضاف الى ذلك منحة التمركز التي تساوي الاجر الاساسي لشهرين ، ويتقاضى الشغال المتنقل أيضا تكاليف التنقل لمدة لا تتجاوز الثلاثة اشهر .

## الفصل 41 (الفقرة الاولى جديدة) : ازياء الشغل والوقاية :

يتكفل المؤجر بشراء بدلات الشغل والاحذية طبقا للتشريع الجاري به العمل وتحمل عليه مصاريف شرائها . (البقية بدون تغيير) .

## الفصل 43 (جديد) : منحة النقل

يتمتع كافة العملة بمنحة جملة للنقل قدرها خمسة دنائير في الشهر .

## الفصل 44 (جديد) : الامتيازات المختلفة

(1) منحة الشهر الثالث عشر .

تصرف لكل عامل قار منحة سنوية تساوي اجرة شهر اساسي تضاف له منحة النقل ومنحة الحضور المدفوعة في 31 ديسمبر من كل سنة .

اذا وقع انتداب العامل القار خلال السنة فان مبلغ المنحة يقع ضبطها باعتبار مدة العمل .

(2) منحة الصندوق المالية .

تسند هذه المنحة شهريا ويبلغ مقدارها خمسة دنائير بالنسبة للسائقين وعشرة دنائير بالنسبة للقباض .

(3) نجدة الوفاة .

في صورة وفاة عامل يتقاضى ورثته ( الارملة والابناء في الكفالة ) من المؤسسة نجدة تساوي مبلغ مرتب شهرين للراجل مع اضافة اجر نصف شهر بالنسبة لكل طفل في الكفالة الذي حد 4 اطفال .

#### (4) منحة الوسخ

يتمتع شهريا العملة المباشرون بمراكز الشغل الواسخة والتي وقعت الاشارة اليها سالفا بالفصل 41 من هذه الاتفاقية وكذلك السائقون ومرافقوهم بلويمة كلف من الصابون او بكمية معادلة من المواد الكيماوية للمنظفة.

#### (5) المتسبقة على منحة المرض :

يلتزم المستأجرون باسناد تسبقات على منحة المرض .

كما يلتزم المنتفعون بدورهم بارجاع المبلغ الراجع لهم من المنحة المقدمة من الصندوق القومي للضمان الاجتماعي .

#### (6) منحة المسؤولية

حددت منحة المسؤولية بالنسبة للاصناف التالية كما يلي :

رئيس مصلحة 50 دينار في الشهر  
كاهية مدير 80 دينار في الشهر  
مدير 125 دينار في الشهر

#### (7) المنحة الدراسية

تسند لكل عامل منحة دراسية يبلغ مقدارها عشرة دنانير عن كل طفل يزاوول الدراسة وذلك بمناسبة الدخول الى المدارس .

#### (8) منحة الاحالة على التقاعد :

تسند لكل عامل عند احالته على التقاعد منحة يبلغ مقدارها ما يعادل ثلاثة اشهر من الاجر الاساسي .

#### (9) منحة الانتاج :

يتمتع العمال سنويا بمنحة انتاج يتراوح قدرها بين صفر واجرة شهر وربع شهر اساسي حسب العدد الممنوح لهذا الغرض ويتراوح بين صفر وعشرون وذلك حسب الصيغة التالية :

$$M = 1'25 (N - 7)$$

13

حيث M = المقدار السنوي للمنحة

N = الاجر الاساسي

n = العدد الممنوح

ولا يتمتع بهذه المنحة الاعوان الذين تحصلوا على عدد يساوي 20/7 فما دون . ويعتمد العدد الممنوح على عناصر التقدير التالية :

- الانتاج من 0 الى 8  
- المعلومات المهنية من 0 الى 6  
- الحضور والموظبة من 0 الى 3  
- السلوك من 0 الى 3  
الجملة : من 0 الى 20

#### الفصل 45 ( جديد ) : اعادة الترتيب والادماج

عند دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ يرتب العمال في درجة تعادل الاجر المساوي او الاعلى مباشرة الذي يتقاضونه بالفعل .

ويتمتع العمال علاوة على ذلك بامتياز يعادل درجة من الاقدمية .

**الفصل 2 -** يعوض سلم الاجور الملحق بالاتفاقية المشار اليها اعلاه بسلم الاجور المصاحب لهذا الملحق التعديلي .

#### الفصل 3 - التصنيف المهني

يرتب الحارس الليلي المتجول بصنف العمال ، كما يرتب سائق شاحنة الفواز الخام بصنف العمال ذوي الكفاءة العالية .

#### الفصل 4 -

اتفق الطرفان على تبني احكام الاتفاقية المشتركة الاطارية اثر مراجعتها والمصادقة عليها فيما اذا كانت اكثر نفعا من الاحكام المرتبطة بنفس الموضوع من الاتفاقية المشتركة القومية لتجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته بالبلاد التونسية المشار اليها اعلاه .

#### الفصل 5 -

يدخل هذا الملحق حيز التطبيق ابتداء من اول جانفي 1983 .

تونس في 8 مارس 1983

#### عن المنظمة النقابية للاعراف

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة

الامضاء : الفرجاني بلحاج عمار

#### بالنيابة عن الشركات

عن حجرة الشركات الموزعة للفواز

الامضاء : محمد المأمون بن حسين بن سعيد

#### عن حجرة الشركات الموزعة للبتروال

الامضاء : فريد عويج

#### عن المنظمة النقابية للعمال

رئيس الاتحاد العام التونسي للشغل

الامضاء : الحبيب عاشور

عن الجامعة الوطنية للنفط والمواد الكيماوية

الامضاء : عبد العزيز الزواري

سلم الاجور لاعوان قطاع تجارة توزيع النفط

| 12                   | 11  | 10      | 9       | 8       | 7       | 6       | 5       | 4       | 3       | 2       | 1       | 1       |
|----------------------|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 3                    | 3   | 3       | 3       | 3       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 2       | 1       | 1       |
| المدة القصية بالدرجة |   |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 1                    | الشفال<br>الشفال المختص<br>مساعد عامل             |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 2                    | العامل<br>عامل ذو كفاءة<br>عامل ذو كفاءة<br>عالية |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 3                    | مستخدم<br>مستخدم ذو كفاءة                         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 4                    | مستخدم ذو كفاءة<br>عالية<br>مستخدم رئيسي          |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 5                    | مستخدم عالي<br>كاهية مدير<br>المدير               |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 112,000              | 108,500   | 105,000 | 101,500 | 98,000  | 94,500  | 91,000  | 87,500  | 84,000  | 80,500  | 77,000  | 73,500  | 70,000  |
| 129,600              | 125,550   | 121,500 | 117,450 | 113,400 | 109,350 | 105,300 | 101,250 | 97,200  | 93,150  | 99,100  | 85,050  | 81,000  |
| 147,200              | 142,600   | 138,000 | 133,400 | 128,800 | 124,200 | 119,600 | 115,000 | 110,400 | 105,800 | 101,200 | 96,600  | 92,000  |
| 166,400              | 161,200   | 156,000 | 150,800 | 145,600 | 140,400 | 135,200 | 130,000 | 124,800 | 119,600 | 114,400 | 109,200 | 104,000 |
| 185,600              | 179,800   | 174,000 | 168,200 | 162,400 | 156,600 | 150,800 | 145,000 | 139,200 | 133,400 | 127,600 | 121,800 | 116,000 |
| 217,600              | 210,800   | 204,000 | 197,200 | 190,400 | 183,600 | 176,800 | 170,000 | 163,200 | 156,400 | 149,600 | 142,800 | 136,000 |
| 192,000              | 186,000   | 180,000 | 174,000 | 168,000 | 162,800 | 156,000 | 150,000 | 144,000 | 138,000 | 132,000 | 126,000 | 120,000 |
| 288,000              | 279,000   | 270,000 | 261,000 | 252,000 | 243,000 | 234,000 | 225,000 | 216,000 | 207,000 | 198,000 | 189,000 | 180,000 |
| 392,000              | 379,750   | 367,500 | 355,250 | 343,000 | 330,750 | 318,500 | 306,250 | 294,000 | 281,750 | 269,500 | 257,250 | 245,000 |
| 504,000              | 488,250   | 472,500 | 456,750 | 441,000 | 425,250 | 409,500 | 393,750 | 378,000 | 362,250 | 346,500 | 330,750 | 315,000 |
| 624,000              | 604,500   | 585,000 | 565,500 | 546,000 | 526,500 | 507,000 | 487,500 | 468,000 | 448,500 | 429,000 | 409,500 | 390,000 |
| 752,000              | 728,500   | 705,000 | 681,500 | 658,000 | 634,500 | 611,000 | 587,500 | 564,000 | 540,500 | 517,000 | 493,500 | 470,000 |
| 896,000              | 868,000   | 840,000 | 812,000 | 784,000 | 756,000 | 728,000 | 700,000 | 672,000 | 644,000 | 616,000 | 588,000 | 560,000 |

ملاحظة : (1) الاجراء الذين تتجاوز مرتباتهم الحقيقية الحد الاقصى المنصوص عليه بهذا الجدول بالنسبة للاختصاصات المهنية التي ينتمون اليها يتفهمون بترقية موحدة بدرجة كل سنتين التي ان يلقوا القديمة 26 سنة.

(2) غير داخلية في الاجور المضبوطة بهذا السلم الزيادات المنصوص عليها بالامرين عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 افريل 1981 وعداد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 .