

ملحق تعديلي عدد 4 للاتفاقية المشتركة القومية لأعوان مؤسسات الحراسة والسلامة ونقل العملة

بين المصنين أسفله =

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية لمؤسسات الحراسة

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لأعوان مؤسسات الحراسة والسلامة ونقل العملة الممضاة بتاريخ 24 فيفري 1989 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 27 جويلية 1989 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 29 أوت 1989 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 2 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 10 أوت 1993 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 27 جويلية 1999 ، وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 12 أبريل 2002 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تتفح الفصول 2 و 5 و 7 و 9 و 20 و 34 و 35 و 38 و 48 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 2 (جديد) : ميدان التطبيق :

تتفح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« تطبق مقتضيات هذه الاتفاقية في كامل تراب الجمهورية . وتنطبق على المؤجرين والعمال القارين بالمؤسسات التي تقوم - بأي وجه من الوجوه - بتقديم خدمات لكل شخص طبيعي أو معنوي ، تتمثل في حماية الأشخاص والأموال المنقولة منها وغير المنقولة أو في السلامة أو الحراسة أو الوقاية أو المراقبة أو نقل العُملة وما شابهها والمعادن الثمينة » .

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي :

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكوّنة 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 بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة ، وتمارس هذه الأخيرة مهامها داخل المقر الاجتماعي لمؤسسة الحراسة ، مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل مؤسسة الحراسة .

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

يخصص المؤجر مكتبا مؤثقا لنقابة المؤسسة داخل المقر الاجتماعي لمؤسسة الحراسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك ، ومع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة .

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

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

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

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة ، فإن هذا النائب يوضع 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 العملة .

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

الفصل 7 (جديد) : الانتداب (العملة القارون والوقتيون) :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

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

الفصل 9 (جديد) : البطاقة المهنية (العملة القارون والوقتيون) :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« لإثبات انتماء العامل إلى شركة حراسة معينة ولتسهيل ممارسة مهامه ، تسلم له بطاقة تعريف مهنية تحمل صورته واسمه وصفته المهنية واسم المؤسسة التي يعمل بها ، وعلى العامل أن يحملها طيلة مدة عمله . غير أن هذه البطاقة لا تخول لحاملها أية صلوحيية شخصية » .

الفصل 20 (جديد) : الراحة الأسبوعية (العملة القارون والوقتيون) :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« ويمنع على كل مؤجر أن يشغل العامل خلال مدة الراحة الأسبوعية » .

الفصل 34 (جديد) : الصحة والسلامة وظروف العمل :

تنقح الفقرة السادسة من هذا الفصل كما يلي :

« لا يجب توظيف العمال في مواقع لا تتوقر فيها شروط السلامة والوقاية المهنية . وعلى المؤسسات المستفيدة بخدمات أعوان الحراسة أن توقر لهم الوسائل الضرورية للصحة والوقاية والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل ، وخاصة الأمر عدد 328 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 » .

الفصل 35 (جديد) : لباس الشغل (العملة القارون والوقتيون) :

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« وتحدد تركيبة ونوعية الأزياء سنويا بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة ، على أن لا يكون لنوعية اللباس انعكاس سلبي على صحة العامل » .

الفصل 38 (جديد) : الفصل عن العمل الناجم عن حذف مركز العمل أو ضغط على عدد العملة :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« ويتعين الأخذ بعين الاعتبار وضعية المؤجر والعمال عند تطبيق التشريع الجاري به العمل في حالة سحب رخصة نشاطه المهني أو عدم تجديدها من قبل السلط المعنية ، وذلك لأسباب خارجة عن نطاق الطرفين المعنيين » .

الفصل 48 (جديد) : نظام الحيطنة الاجتماعية :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« في صورة عدم انخراط المؤسسة بهيكل تعاوني أو عدم وجود تعاونية خاصة بها ، يقع إحداث صندوق اجتماعي بالمؤسسة يتولى إسناد قروض سكنية ومنح بمناسبة العودة المدرسية وغيرها ، على أن لا تقل المنح المدرسية عن المبالغ التالية :

20 دينار عن كل تلميذ مرسم بالتعليم الأساسي .

25 ديناراً عن كل تلميذ مرسم بالتعليم الثانوي .

100 دينار عن كل طالب مرسم بالتعليم العالي .

وتشمل هذه المنح المدرسية الأبناء الثلاث الأوائل » .

الفصل الثاني : يضاف الفصلان التاليان إلى أحكام الاتفاقية المشتركة المشار إليها

أعلاه :

الفصل 46 مكرّر : منحة خطر استثنائية :

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

الفصل 48 مكرّر : التأمين على الحياة :

يتعين على المؤجرين في الأنشطة الخاصة بحماية الأشخاص ونقل العملة والمعادن الثمينة إبرام عقود تأمين على الحياة لفائدة عمّالهم المكلفين بهذه المهام ، وذلك في حدود خمسة وعشرين ألف دينار عن كل عامل . وينتفع بهذا التأمين زوجاتهم وأبناؤهم وخلفهم العام عند وفاة العامل .

الفصل الثالث : يعدل التصنيف المهني الوارد بالملحق عدد 1 للاتفاقية المشتركة

المشار إليها أعلاه كما يلي :

تنقح الأحكام المتعلقة بالصنف الأول كما يلي :

« - أعوان الخدمات : يدخل في هذا الصنف كل عامل ليس له أي اختصاص ، ويقوم بأعمال بسيطة لا تتطلب تدريباً معيناً ، ويكفي لإنجازها مجهوداً بدنياً فحسب كأعمال صيانة المباني الإدارية والتنظيف ...

- عون حراسة متربص : يجب أن تتوفر فيه المؤهلات البدنية والصحية اللازمة للقيام بالعمل . وهو مدعو خلال هذه المرحلة إلى اكتساب الخبرة والتجربة المهنية اللازمة والنظرية والتطبيقية لمهنة الحراسة . ويجب أن يكون مستواه التعليمي الأدنى السنة التاسعة من التعليم الأساسي » .

ينقح تعريف وظيفة « عون حراسة » المرتب بالصنف الثاني كما يلي :

« - عون حراسة : يجب أن تتوفر فيه المؤهلات البدنية والصحية اللازمة لمهنة الحراسة ، وأن يكون قد قضى تريبصاً تأهلياً لمهنة الحراسة وله الخبرة المهنية اللازمة نظرياً وتطبيقياً ، وأن لا يقل مستواه التعليمي عن السنة التاسعة من التعليم الأساسي » .

تعوض تسمية « مرافق ناقل العملة » المرتب بالصنف الثالث بـ « مرافق ناقل العملة والمعادن الثمينة » .

يضاف الاختصاصان التاليان إلى الصنف الرابع :

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

- مرافق أول ناقل العملة والمعادن الثمينة : عون له تجربة مهنية ، يصاحب سائق عربية نقل العملة والمعادن الثمينة ، ويخضع لأوامر رئيس سيارة نقل العملة والمعادن الثمينة

ويضمن حماية النقل . ويجب أن يكون قد تلقى تكويننا خاصا في الجانب الإلكتروني لعربة النقل وفي كل الجوانب المتعلقة بهذا الاختصاص لدى مراكز التكوين أو مدارس مختصة مصادق عليها . ويتعين أن تكون له تجربة مهنية لا تقلّ عن ثلاث سنوات كمراقب لناقل العُملَة والمعادن الثمينة » .

تضاف الاختصاصات التالية إلى الصنف الخامس :

« - رئيس فريق أول : عون ذو كفاءة عالية يتمتّع بروح المسؤولية والقدرة على القيادة ، يرتقي من بين أعوان الصنف الرابع . ويشترط أن تكون له أقدمية ثلاث سنوات على الأقلّ .

- عون حماية الأشخاص : يجب أن تتوفّر فيه المؤهلات البدنية والصحية ، وكذلك الشروط المدنية والأخلاقية اللازمة للقيام بعمله في إطار احترام الأحكام القانونية العامة ، وأن يكون متحصّلا على شهادات تكوين كعون حماية أشخاص مسلّمة من قبل مدرسة أو مركز تكوين مصادق عليهما ، وأن لا يقلّ مستواه التعليمي عن السنة السادسة ثانوي .

- مرافق ناقل العُملَة والمعادن الثمينة ذو الكفاءة : عون له تجربة مهنية لا تقلّ عن ثلاث سنوات أقدمية في اختصاص مرافق أول لناقل العُملَة والمعادن الثمينة .

- رئيس فريق أعوان مطافئ بالمؤسسات الصناعية : عون ذو كفاءة يتمتّع بروح المسؤولية والقدرة على القيادة لتسيير فريق . ينتدب من بين أعوان المطافئ الأولين وله تجربة في هذا الاختصاص لا تقلّ عن ثلاث سنوات ، ومتحصّل على شهادة في الاختصاص مسلّمة من مركز أو مدرسة تكوين مصادق عليها » .

تضاف الاختصاصات التالية إلى الصنف السادس :

« - رئيس مركز أول : يمكن أن يشغل هذا المنصب رئيس مركز له أقدمية لا تقلّ عن ثلاث سنوات ، والذي يبرهن طيلة هذه المدة على وعي بالمسؤولية والقدرة على القيادة .

- عون حماية أشخاص ذو كفاءة : عون له تجربة مهنية لا تقلّ عن ثلاث سنوات في اختصاص (عون حماية أشخاص) .

- مرافق ناقل العُملَة والمعادن الثمينة ذو كفاءة عالية : عون له تجربة مهنية كبيرة لا تقلّ عن ثلاث سنوات في اختصاص (مرافق ناقل العُملَة والمعادن الثمينة ذو كفاءة) .

- سائق عربة نقل العُملَة والمعادن الثمينة : ينبغي أن يكون قادرا على ضمان شحن العُملَة والمعادن الثمينة في عربته بطريقة سليمة . ويجب أن يكون قد تلقى تكويننا خاصا في الجانب الإلكتروني لعربة النقل وحمايتها بمركز أو مدرسة تكوين مصادق عليها ، وأن يكون له مستوى السنة الخامسة من التعليم الثانوي .

- رئيس فرع أعوان مطافئ بالمؤسسات الصناعية : له تجربة مهنية كبيرة لا تقلّ عن ثلاث سنوات في اختصاص (رئيس فريق أعوان مطافئ بالمؤسسات الصناعية) » .

تضاف الاختصاصات التالية إلى الصنف السابع :

« - رئيس كتيبة أول : يرتقي من بين رؤساء الكتائب من الصنف السادس ، وتكون له تجربة لا تقلّ عن ثلاث سنوات ، وله مؤهلات كبيرة للقيادة وقادر على تسيير عدد من الفرق موزعة على وحدات حراسة معيّنة أو فريق كبير يتكوّن من 140 إلى 200 عون حراسة . ويجب أن يكون قد أنهى بنجاح تربيصا تكوينيا تنظّمه المؤسسة للغرض .

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

- رئيس كتيبة أعوان مطافئ بالمؤسسات الصناعية : له مؤهلات كبيرة للقيادة وقادر على تسيير عدد من الفرق ، ويرتقي من بين رؤساء الفروع الذين لهم تجربة لا تقلّ عن ثلاث سنوات في هذا الاختصاص . ويجب أن يكون قد أنهى بنجاح تربيصا تكوينيا تنظّمه المؤسسة للغرض .

- رئيس منطقة : له مؤهلات كبيرة للقيادة وقادر على تسيير عدد من الفرق موزعة على وحدات حراسة معينة أو فريق كبير يتكوّن من 160 إلى 280 عون حراسة . ويجب أن يكون قد أنهى بنجاح تربصا تكوينيا تنظّمه المؤسسة للغرض .

- سائق عربة نقل العملة والمعادن الثمينة ذو كفاءة : يرتقي من بين سائقي نقل العملة والمعادن الثمينة الذين لا تقلّ تجربتهم المهنية في هذا الاختصاص عن ثلاث سنوات .

يضاف الاختصاص التالي إلى الصنف الثامن :

« - سائق عربة نقل العملة والمعادن الثمينة ذو كفاءة عالية : له تجربة ممتينة ، ويرتقي من بين سائقي نقل العملة والمعادن الثمينة ذوي الكفاءة ، والذين لا تقلّ تجربتهم المهنية بهذا الاختصاص عن ثلاث سنوات . »

تعوّض تسمية « رئيس وكالة » المرتب بالصنف الثامن بتسمية « رئيس إقليم » .

تعوّض تسمية « رئيس وكالة أول » المرتب بالصنف التاسع بتسمية « رئيس إقليم

أول » .

الفصل الرابع : تطبّق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب

التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من أول ماي 2002 .

- الجدول عدد 2 : بداية من أول ماي 2003 .

- الجدول عدد 3 : بداية من أول ماي 2004 .

تنسحب الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على جميع العمال بمن فيهم الخالصين خارج جداول الأجور .

الفصل الخامس : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي

2002 ، مع مراعاة أحكام الفصل الرابع أعلاه .

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة الوطنية
لمؤسسات الحراسة

سليمان تلوين

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام
للجامعة العامة للمهن المختلفة

المنجي عبد الرحيم