

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي (العملة القارون والوقتوين)  
العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متألّفة طبق القانون. ولا يمكن للمؤجر  
عند اتخاذه لأي قرار يهم العمال أن يأخذ بعين الاعتبار كون هذا العامل تابعاً  
أو غير تابع لمنظمة نقابية .

يجب أن لا تكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال،  
أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين والتراتيب  
الجاري بها العمل .

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألّفة قانونياً ممثلة في نوابها الشرعيين  
بالمؤسسة ويضع تحت تصرفها سيورات أو لوحات تلتصق بها المعلقات وتوضع  
بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها .

يعترف المؤجر بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة وتمارس هذه  
الأخيرة مهامها مع احترام صلاحيات الهياكل الأخرى الممثلة للعملة داخل  
المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين  
بالمؤسسة مرة في كل شهر عندما يطلبون ذلك وكلما اقتضى المراقبة أمر أكيد.  
طلب المراقبة يجب أن يقدم كتابياً للمؤجر الذي يجيب عنه في ظرف ثمان  
وأربعين ساعة وفي صورة التأكد يجيب المؤجر فوراً فتتعدّد الجلسة في هذه  
الحالة فوراً إذا اتفق الطرفان على صيغة التأكد ويحرر في جميع الملاحظات محضر  
يمضي من الطرفين فور انعقاد الجلسة وتعتبر مدة المراقبة مدة عمل فعلي.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم  
وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية، على أن لا يتجاوز  
الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 50 ساعة طيلة السنة بالنسبة  
للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و100 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 مسبقاً قبل التغيب  
. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين  
الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية  
النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة  
المهنية المعنية .

يسعى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه  
الإمكانات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة .

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

غير أنّه يحجر تحجيراً مطلقاً على كل عمال القطاع مهما كانت صفتهم أن  
يمارسوا أو يتعاطوا أي نشاط نقابي أو سياسي داخل المؤسسات المستهدفة  
بخدمات مؤجريهم .

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابية ليكون  
مترفعاً قاراً للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقاً بمنظمة نقابية  
فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق  
الإتفاق مع المؤجر على نمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وأن  
تعذر ذلك على المؤجر فبدونها . ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في  
وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية  
والأقدمية. ويتمتع كما لو كان مباشراً للعمل في المؤسسة بالإمتيازات المخولة في  
مادة المرض أو الإحالة على التقاعد ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم  
المباشرة بدون أجر فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول  
على المؤجر . كما يبقى المذكور طوال مدة وضعية عدم المباشرة ناخباً ومنتخباً  
عند تعيين كل مندوب ينوب العملة .

يرجع المندوب غير المباشر إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغراً، وإلا يعين  
في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا  
أصبح مركزه الأصلي شاغراً فتكون له الأولوية ليعين فيه.

الفصل 7 : الإنتداب (العملة القارون والوقتوين)

العملة الذين يتم إنتدابهم يرسمون بإصناف مهنية وتصرف لهم أجرة طبق  
صنفهم. ويقع الإنتداب وفق التشريع الجاري به العمل .

## ملحق تعديلي عدد 1

### للاتفاقية المشتركة القومية لأعوان مؤسسات الحراسة والسلامة ونقل العملة

بين المضمين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية  
- الغرفة النقابية لمؤسسات السلامة والحراسة

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل  
- الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لأعوان مؤسسات الحراسة  
والسلامة ونقل العملة المفضاة بتاريخ 24 فيفري 1989 والمصادق عليها بقرار  
وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 27 جويلية 1989 والصادرة بالرائد  
الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 29 أوت 1989

وعلى محضر الإتفاق المبرم بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الإتحاد التونسي  
للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والإتحاد العام التونسي للشغل والمتعلق  
بالمفاوضات لمراجعة الإتفاقيات المشتركة.

تمّ الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأوّل : تمّ تنقيح الفصول 5 و7 و8 و21 و22 و23 و29 و34  
و37 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

يقع اعلام العملة بالاصناف المهنية الموجودة بها خلط شاغرة بواسطة معلقات تصلق بالالواح المعدة لذلك .

وعند الإنتداب يقع اشعار العامل كتابيا بالصنف المهني الذي ينتمي إليه والأجر المقابل لهذا الصنف كما يقع اعلامه ايضا بما ذكر بمناسبة كل تغيير في الصنف .

ويجب على كل مترشح للعمل ان يقدم ملفا يحتوي خاصة على :

- شهادة شغل مسلمة من مؤجره السابق ان امكن

- نسخة من السجل العدلي (بطاقة عدد 3) تثبت انه نقي السوابق العدلية لم يمض على تسليمها أكثر من ثلاثة أشهر

- تصريح على الشرف يشهد بمقتضاه المترشح انه ليس محل تتبع جاري ضده في جريمة ما . وكل تصريح غلط ينتج عنه فسخ عقد الشغل بدون أية غرامة .

- شهادة اقامة يرجع تاريخها إلى أقل من شهر

- نسخ من الشهادات العلمية وشهادات المؤهلات المهنية

ولا يمكن الإنتداب نهائيا إلا بعد انقضاء مدة التجربة. وينتدب الأجير للعمل بجميع الاماكن أو المصالح، حسب مستلزمات الخدمات المطلوبة وهو مدعو للعمل بكامل تراب الجمهورية .

يمكن ابرام عقود عمل لمدة معينة عند الضرورة وكلما دعت لذلك طبيعة الخدمات مثل المهرجانات والمعارض والمليقات وحضائر الأشغال والفترات التي يتوقف فيها نشاط المؤسسات المستفيدة وعند تفاقم المخاطر داخل المؤسسات المحروسة مما يستوجب تعزيز الحراسة .

ينتهي عقد الشغل المبرم لاجل معين أو غير معين طبقا للتشريع الجاري به العمل

يحجر كل انتداب بطرق غير عادية وخاصة في صورة دفع مبلغ مالي من طرف الراغب في العمل عند انتدابه لاجد موظفي المؤسسة وفي صورة حصول ذلك يقع عزل العاملين المعنيين بدون اية غرامة .

وتنطبق نفس العقوبة على كل اجير تابع للمؤسسة يتوسط لكل عامل بمقابل قصد تمكينه من عمل بمؤسسة أخرى.

في صورة انتهاء أو الغاء عقد احدى مؤسسات الحراسة، يمكن المؤسسة الحراسة التي تعوضها قبول الاعوان المباشرين مع المحافظة على جميع امتيازاتهم وحقوقهم المكتسبة وذلك بعد موافقة العون وعدم اعتراض مؤجره الأول والمؤسسة المستفيدة بخدمات الحراسة .

الفصل 8 (جديد) : مدة التجربة

تضبط مدة التجربة كالتالي :

- بالنسبة لاعوان التنفيذ : سنة أشهر

- بالنسبة لاعوان التسيير : تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة

للمؤجر خلال هذه المدة أو عند انقضائها إنهاء عقد الشغل بدون سابق اعلام وبمجرد الإشعار ودون ان يترتب عن ذلك اي حق في المطالبة بالحقوق المنصوص عليها بالفصل 39 من هذه الإتفاقية كما يمكن للعمال استعمال هذا الحق حسب نفس الشروط .

وعند انتهاء فترة التجربة يقع اقرار العامل في مركزه ويشعر بذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول تتضمن الصنف الذي ينتمي اليه والأجر المقابل .

ويمكن التمديد في هذه الفترة مرة أخرى اذا اتضح ان الفترة الأولى لم تكن نتيجتها مرضية .

وإذا وقع انتداب العامل مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه . فلا يكون ذلك الا على اساس الترسيم مباشرة

لا تدخل مدة الغيابات في احتساب فترة التجربة

الفصل 21 (جديد) : أيام العطل (العملة القارون والوقتيون)

أيام الاعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي : غرة جانفي ، 20 مارس، 9 أفريل، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، رأس السنة الهجرية، المولد النبوي الشريف، يوم عيد الفطر، يوم عيد الإضحى.

إذا اقتضت مصلحة العمل أن لا يتمتع بعض العمال بهذه العطل فإنهم يتمتعون بزيادة في الأجر قدرها 100٪ .

أيام العطل غير خالصة الأجر ، تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل .

الفصل 22 (جديد) : الراحة السنوية الخالصة الأجر (العملة القارون والوقتيون)

كل عامل في حالة نشاط له الحق سنويا في راحة خالصة الأجر. وضبطت مدة هذه الراحة كما يلي :

- أعوان التنفيذ : 18 يوم عمل

- أعوان التسيير : 21 يوم عمل

- الإطارات : 26 يوم عمل

ويضاف عن كل أقدمية بخمس سنوات يوم راحة خالص الأجر طبقا لأحكام مجلة الشغل .

يقع ضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والوضعية العائلية والأقدمية في العمل .

يمكن بطلب من العامل أو لمصلحة العمل أن تجزأ العطلة باتفاق الطرفين . الا ان للعامل الحق في الحصول على الأقل على نصف الراحة السنوية دفعة واحدة وما تبقى من عطلته يمكن الحصول عليه باختيار المعني بالأمر وبعد موافقة المؤجر مجزءا أو يقع أرجاؤه الى السنة الموالية .

وفي صورة الإرجاء فان الجزء المتبقي يجب ان يمنح في السنة الموالية .

يتقاضى العامل أثناء العطلة السنوية الخالصة جملة مرتبة بما في ذلك المنح التي يتقاضاها عادة أثناء مباشرته للعمل .

الفصل 23 (جديد) : العطل الخاصة لاسباب عائلية (العملة القارون والوقتيون)

ينتفع العملة برخص خاصة لاسباب عائلية يحتفظون خلالها بجميع عناصر الأجر وهي مبينة كالتالي :

- ولادة طفل : (2) يومي عمل

- وفاة أحد الزوجين : (3) ثلاثة أيام عمل

- وفاة والد أو ام أو ولد : (3) ثلاثة أيام عمل

- وفاة اخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدّة : (2) يومي عمل

- زواج العامل : (3) ثلاثة أيام عمل

- زواج احد الابناء : (2) يومي عمل

- ختان ابن العامل : (1) يوم عمل

يجب على المنتفعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة

الفصل 29 (جديد) : التأديب (العملة القارون والوقتيون)

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 الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها :

عقوبات الدرجة الأولى

1 - الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف

3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام يحرم فيها العامل من

كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية

1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل أجر

2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية ايام وثلاثين يوما مع

الحرمان من كل أجر

وكما استدعى العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام على الاقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ . وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده .

ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية .

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين اعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على ان لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية . ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات . ويقع توقيع المحضر من طرف اعضاء مجلس التأديب .

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرود أو أية غرامة أخرى .

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعنى بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى .

الفصل 34 (جديد) : الصّحة والسلامة وظروف العمل

(1) الشروط العامة

على المؤجر تهيئة المحلات وجعلها في وضع صحي يستجيب للمعايير المعمول بها في مجال حفظ الصّحة والسلامة .

ولهذا الغرض يتعين عليه ان يوفر بالخصوص احواضا لغسل الأيدي والوجوه وبيوت اغتسال (ادواش) ومراحيض وبيوت لحفظ الملابس . كما يهيء محلا للعملة الذين يتعذر عليهم الرجوع الى منازلهم وذلك حتى يتسنى لهم ان يقضوا فيه فترات الإستراحة التي تتخلل يوم العمل .

ان التدابير اللازمة لسلامة العامل وحمايته ضد الأخطار التي يمكن ان تتعرض لها صحته بموجب مهنته ، يجب اقرارها بعد استشارة اللجنة الإستشارية المتناصفة ويتم وضعها عند الإقتضاء من طرف لجنة حفظ الصّحة والسلامة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل .

ويجب ان يوضع صندوق ادوية على ذمة العملة للعلاج المتأكد . وتضبط قائمة الادوية من طرف طبيب المؤسسة .

يجب على المؤسسات المعنية بهذه الإتفاقية ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مادة طب الشغل .

لا يجب توظيف العملة في مواقع لا تتوفر فيها شروط السلامة والوقاية المهنية المنصوص عليها بالأمر عدد 328 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968

(2) وسائل الوقاية

يوفر المؤجر مجانا وسائل ومعدات الوقاية حسب متطلبات العمل .

(3) عملة المراكز المنعزلة

على المؤجرين بالإشتراك مع المؤسسات المستفيدة من خدمات الحراسة ان يوفروا الوسائل الضرورية لتأمين حماية وسلامة ونجدة العملة الذين يمارسون نشاطهم في مراكز منعزلة .

الفصل 37 (جديد) : اجل الإعلام بانتهاء العمل

اذا أراد احد الطرفين وضع حد لعقد الشغل ، يجب عليه اعلام الطرف الآخر برسالة مضمونة الوصول يحدد فيها اجل الإعلام بانتهاء العمل المضبوط بشهر لكافة العملة .

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة الشغلية لواجب اجل الإعلام بانتهاء العمل فمبلغ الغرامة المستحقة يكون على الأقل مساويا للاجر الفعلي المقابل لمدة اجل الإعلام بانتهاء العمل او للمدة المتبقية لهذا الاجل.

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد ان يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة المتناصفة 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 ايام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم طلبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن اصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها :

(1) العمل او التقصير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضررا بمكاسبها .

(2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر .

(3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصّحة والسلامة أثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الاشياء المناطة بمهنته .

(4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل او عن رئيسه .

(5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة او على حسابها.

(6) السرقة واستعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الأشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .

(7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح او تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل .

(8) الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن ينوبه .

(9) قيام العامل اثناء عمله او بمناسبة القيام به بأعمال عنف او تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة .

(10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة

(11) الإمتناع عن مدد يد المساعدة في حالة خطر محدد بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها .

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الأخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤتمن او التحيل او التلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفته او خارج وظيفته .

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من اجرة لمدة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقصاها ثلاثة ايام وان يدلي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، اصابة او الحاقا، الحرمان من الاجرة او ان استوجبت الحرمان من الاجرة لمدة اقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه .

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحققاته كما لو كان مباشرا .

في صورة الفصل عن العمل يرخّص للعملة طيلة مدّة أجل الإعلام بانتهاء العمل في التغيب كل يوم عمل مدّة ثلاث ساعات ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر، وتعتبر هذه الساعات عملا فعليا ولا ينجر عنها أي تخفيض في الأجر والمنح . ويتم ضبطها بالإتفاق بين الطرفين وأن تعذر ذلك فباختيار المؤجر يوما وباختيار العامل يوما. ويمكن ضمّ هذه الساعات المخصصة للتغيب كليا أو جزئيا بالإتفاق مع المؤجر .

الفصل الثاني : يضاف لجدول التصنيف المهني الملحق بالإتفاقية المشتركة القومية لأعوان مؤسسات الحراسة والسلامة ونقل العملة الإختصاصان التاليان :

- عون مطافئ بالمؤسسات الصناعية (الصف الثالث) : يجب ان تتوفر فيه الإمكانات البدنية والصحية اللازمة للقيام بعمله . يجب أن يكون مستواه التعليمي الأدنى السنة الرابعة من التعليم الثانوي ومتحصلا على شهادة عون مطافئ مسلّم من طرف مدرسة او مركز تكوين مصادق عليه .

- عون مطافئ أوّل بالمؤسسات الصناعية (الصف الرابع) : يرتقي إلى هذا الصف أعوان المطافئ الذين لهم أقدمية لا تقل عن أربع سنوات .

الفصل الثالث : تطبق جداول الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة ماي 1993

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة ماي 1994

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة ماي 1995

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

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة أحكام الفصل الثالث أعلاه .

تونس في 11 جوان 1993.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للأعراف
الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السحباني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة للمهن المختلفة	رئيس الغرفة النقابية لمؤسسات السلامة والحراسة
الإمضاء : المنجي عبد الرحيم	الإمضاء : البشير بن عمر