ملحق تعديلي عدد 9 للاتفاقية المشتركة القطاعية للمطاحن

بين الممضين أسفله :

ـ الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

ـ الجامعة الوطنية للصناعات الغذائية

ـ الغرفة الوطنية للمطاحن

من جهة

ـ الاتحاد العام التونسي للشغل

ـ الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للمطاحن الممضاة بتاريخ 24 جويلية 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 82 المؤرخ في 9 و 12 ديسمبر 1975،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 21 ديسمبر 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 8 المؤرخ في 31 جانفي و 3 فيفري 1984،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 30 أكتوبر 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 8 فيفري 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 12 المؤرخ في 13 فيفري 1990،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 13 أكتوبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 67 المؤرخ في 19 أكتوبر 1990،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 13 أوت 1993،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 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 6 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 الملحق التعديلي عدد 7 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 99 المؤرخ في 6 ديسمبر 2002،

وعلى الملحق التعديلي عدد 8 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرّخ في 17 جانفي 2006 والصّادر بالرّائد الرسمي عدد 8 المؤرّخ في 27 جانفي 2006،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 18 فيفري 2008 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتّفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تنقّح الفصول 2 و 5 و 13 و 14 و 17 و 50 و 52 و 53 و 56 مكرّر من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 2 (جديد) : عقد الشغل لمدّة معيّنة

تضاف الفقرات التالية بعد الفقرة الرّابعة من هذا الفصل :

« تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدّة معيّنة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر ، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدّة.

أمّا بالنسبة للعامل الذي قضّى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتمّ انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرّابعة من هذا الفصل ».

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحريّة الرأي

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

«تنسحب أحكام الفصل 166 من مجلّة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت نيابتهم وذلك لمدّة 6 أشهر، وعلى المترشّحين بداية من تعليق الترشّحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات».

تنقح الفقرة السادسة من هذا الفصل كما يلي:

« يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظّمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا، و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل بين 30 و 49 عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتمّ ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر 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».

الفصل 13 (جديد) : بطاقة دفع الأجور

تنقّح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« عند دفع الأجور يسلّم لكلّ عامل وجوبا بطاقة خلاص وفقا لمقتضيات مجلّة الشغل وخاصّة الفصل 143 منها مختومة بختم المؤسسّة ».

الفصل 14 (جديد) : التدرّج والترقية

تنقّح الفقرة الثانية في باب التدرّج كما يلي :

« يتمتّع كلّ عامل بلغ آخر درجة في صنفه (الدرجة 13) بترقية آلية إلى الصنف الأعلى مباشرة علاوة على انتفاعه بترسيمه في الدرجة التي يكون فيها الأجر أعلى مباشرة من أجره السّابق فإنّه ينتفع بدرجتين إضافيتين.

وبالنسبة لهذه الترقيات فإنّه في صورة عدم وجود شغور ، فإنّ العامل المرتقي يحافظ على نفس المهام الموكولة له بصنفه الأصلي.

أمّا بالنسبة للعامل المرتب بالصنف الخامس (العمّال الخالصون بالسّاعة) والعامل المرتب بالصنف 11 (العمّال الخالصون بالشهر) وحين بلوغهما الدرجة الأخيرة من صنفيهما (الدرجة 13) فإنّهما يتمتّعان كلّ سنتين بالفارق ما بين القيمة المالية للدرجة الأخيرة والدرجة التي تسبقها مباشرة (الدرجة 12) وذلك إلى نهاية حياتهما المهنية.»

الفصل 17 (جديد) : الرّفت بسبب حذف الخطط أو التنقيص من عدد المستخدمين

تنقّح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« إذا ما اضطرّ المؤجّر إلى التنقيص من عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو فنيّة أو إلى حذف مركز عمل، يمكن باتفاق الطرفين إحداث لجنة فنّية صلب المؤسسّة متركبة من ممثلين اثنين عن المؤجّر وممثلين اثنين عن النّقابة الأساسية إن وجدت أو نائبين عن العملة.

وتتقدّم هذه اللجنة ببرنامج إنقاذ يراعي مصالح جميع الأطراف داخل المؤسسة ويعرض على تفقدّية الشغل المختصّة ترابيا لإبداء رأيها فيه. وفي صورة الموافقة على هذا البرنامج يصبح ساري المفعول.

أمّا في صورة عدم الاتفاق على تكوين هذه اللجنة داخل المؤسسّة أو عدم حصول اتفاق صلبها فيقع اللّجوء إلى التشريع الجاري به العمل في هذه المسائل».

الفصل 50 (جديد) : منحة الإحالة على التقاعد والمساعدة عند الوفاة :

تنقّح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« وفي صورة وفاة العامل تنتفع زوجته وأولاده بمنحة تساوي أجر شهرين وذلك في اليوم الأوّل للوفاة ».

الفصل 52 (جديد) : منحة آخر السنة

تضاف الأحكام التالية بآخر هذا الفصل :

« يستند العدد الصناعي الممنوح من قبل المؤجر على العناصر التالية:

أ ـ المواظبـة : من 0 إلى 6

ب ـ الإنتـاج : من 0 إلى 6

ج ـ القيمة المهنية : من 0 على 4

د ـ السـلوك : من 0 إلى 4

ويجب أن يبلغ هذا العدد لعلم المعني بالأمر قبل 10 ديسمبر من كلّ سنة

الفصل 53 (جديد) : منحة الإنتاج

يقع الترفيع في مقدار هذه المنحة بثلاثة دنانير شهريا بالنسبة لكافة أصناف العملة بداية من غرّة ماي 2008.

الفصل 56 مكرّر (جديد) : منحة السّكن

يقع الترفيع في مقدار هذه المنحة بثلاثة دنانير شهريا بالنسبة لكافة أصناف العملة بداية من غرّة ماي 2008.

الفصل الثاني : تطبّق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

ـ الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من أوّل ماي 2008،

ـ الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من أوّل ماي 2009،

ـ الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من أوّل ماي 2010.

الفصل الثالث : تسند للعمال اليدويين (العمال بالياطاش) زيادة في الأجور، يبلغ مقدارها 8 % من التعريفة الجاري بها العمل تتكرّر على مدى ثلاث سنوات، وذلك بداية من أوّل ماي 2008.

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أوّل ماي 2008، مع مراعاة أحكام الفصلين الثاني والثالث أعلاه.

عن المنظّمات النقابية للعمال	عن المنظّمات النقابية لأصحاب العمل
الأمين العام للاتحاد العام	رئيس الاتحاد التونسي للصناعة
التونسي للشغل	والتجارة والصناعات التقليدية
عبد السلام جراد	الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة	رئيس الغرفة الوطنية للمطاحن
للمعاش والسياحة	
كمال سعد	التيجاني القرمازي