

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 38 المؤرخ في 20 ماي 1983 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 28-31 أوت 1990 .

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 2 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 6 أوت 1993 .

وعلى الإتفاق الإطارى حول مراجعة الإتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 2 أفريل 1996 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

تمّ الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول - تمّ تنقيح الفصول 1 و 3 مكرّر و 4 و 6 و 11 و 14 و 20 و 34 و 35 و 45 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق

تنطبق هذه الإتفاقية في سائر تراب الجمهورية التونسية على علاقات الشغل الرابطة بين أصحاب العمل والعملة من الجنسين في ميدان صناعات الكتاب. كما يسري مفعولها بالخصوص على المؤسسات التي تمارس الأنشطة الآتية : الطباعة والنقاشة والتسفير وصنع وتحويل الورق والكردونة والتصوير الشمسي،

الفصل 3 مكرّر (جديد) : مقاييس الإنتاج والإنتاجية

تسعى جميع الاطراف من عملة وموجرين لتحسين الإنتاج والجودة. وعلى هذا الأساس يقع العمل على تكوين لجنة للغرض وتسنّد منحة فردية أو جماعية طبقاً للمقاييس المحددة من طرف اللجنة. وتتركب هذه اللجنة من :

- ممثل عن عملة المؤسسة تعينه النقابة الأساسية أو اللجنة الإستشارية للمؤسسة أو العمال مباشرة.

ممثل عن الإتحاد العام التونسي للشغل

المؤجر أو من ينوبه

ممثل عن الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

متفقد الشغل المختص ترابياً

كما يمكن لكل طرف أن يستعين إن لزم الأمر بخبير أو بمن ينوبه له الكفاءة في نفس الميدان.

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

تضاف فقرة تدرج بعد الفقرة السادسة :

«تضمن المؤسسة لأحد أعضاء النقابة الأساسية ولعضو الفرع الجامعي ولعضو الجامعة العامة للمهن المختلفة المساهمة في الدورات التكوينية التي تنظّمها المنظمة النقابية على أن لا تتجاوز هذه المدة خالصة الأجر خمسة عشر يوماً في السنة الواحدة».

وتضاف فقرة تدرج قبل الفقرة الأخيرة:

«توفّر المؤسسة التي تشغل 130 عاملاً مكتباً مؤثناً لنقابتها. ويتمّ باتفاق بين الطرفين تحديد شروط إستغلاله».

الفصل 6 (جديد) : تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995 .

ملحق تعديلي عدد 5 للإتفاقية المشتركة القومية للطباعة والنقاشة والتسفير والنشر وتحويل الكردونة وتحويل الورق والتصوير الشمسي

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الجامعة الوطنية للورق

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للطباعة والنقاشة والتسفير والنشر وتحويل الكردونة وتحويل الورق والتصوير الشمسي الممضاه بتاريخ 26 جويلية 1974 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 29 أوت 1974 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 3 سبتمبر 1974 .

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لاحكام الامر سابق الذكر وللمقتضيات التالية :

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الإنتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة.

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية. وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

الفصل 11 (جديد) : التدرج والترقية

أ) التدرج : يتمثل التقدم الإعتيادي أو التدرج في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة على أساس اقدمية العامل في الدرجة.

وعند الوصول الى الحد الأعلى من الدرجات أي الدرجة 15، يتواصل التدرج في نفس السلم مع زيادة في الأجر تساوي مقدار الزيادة الأخيرة بين الدرجة الرابعة عشر والدرجة الخامسة عشر وذلك بعد كل سنتين اقدمية.

ب) الترقية : تتمثل الترقية في التحول من صنف الى الصنف الأعلى مباشرة في التخصص. تكون ترقية العامل بالنظر لما له من قيمة مهنية تتبين خاصة في العناصر الآتية :

أ - مدة الممارسة العملية للمهنة

ب - التكوين والمؤهلات المهنية والفنية

ج - مدة المباشرة للعمل وما حصل عليه العامل من ملاحظات في المؤسسة

د - التكاليف العائلية

يخضع المؤجر في آخر شهر نوفمبر قائمة الترقيات ويعرضها على اللجنة الإستشارية للمؤسسة لإعطاء رأيها في الامر.

يبتدئ مفعول هذه القائمة من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

وتقع ترقية العامل العادي (Manoeuvre) حسب الترتيب التالي :

بعد الست سنوات الاولى يرتقي إلى درجة عامل مسختص (Manoeuvre spécialisé)

بعد الست سنوات الثانية يرتقي إلى درجة مساعد عامل (Aide ouvrier)

بعد الست سنوات الثالثة يرتقي إلى درجة عامل (Ouvrier)

يبتدئ مفعول هذه القائمة من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو عند إحداث مركز جديد تتوجه عناية المؤجرين قبل الإلتجاء للإنتداب الخارجي إلى العاملين بمؤسساتهم من التابعين للأصناف التي هي دون المراكز المرغوب في تسديدها ممن تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة للقيام بالوظائف التي تستدعيها طبيعة المراكز المذكورة سواء كان الامر بهم الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

الفصل 14 (جديد) : تشغيل النساء والاطفال

تنطبق هذه الإتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذاك فالشابات من البنات والنساء المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة يمكن لهن التمتع بنفس ما للشبان والرجال من حق الحصول على كافة الوظائف بدون تمييز في الترسيم أو الأجر المقابل.

وبالنسبة لشروط انتداب صغار العملة وكذلك فيما يتعلق بتشغيل النساء والاطفال ليلا ترجع الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 20 (جديد) : أيام العطل

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي : 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100%.

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

الفصل 34 (جديد) : التكوين المهني

يلتزم المستأجر بالإسهام قدر الإمكان في التدريب والتكوين والإلتقان المهني. ويقع تنظيم التدريب والتكوين والإلتقان المهني طبقا للتشريع الجاري بها العمل.

ينظم المستأجر عند الإقتضاء دروس التكوين المهني ويسخر كل الإمكانيات التي يراها صالحة لتدريب وتكوين وتحسين كفاءة عملته وذلك بالتعاون مع جميع الأطراف المعنية.

تعتبر ساعات تكوين وتأهيل العملة ساعات عمل فعلية.

الفصل 35 (جديد) : واجبات المستأجر في مجال حفظ الصحة والسلامة

يجب على المستأجر أن يجهز محلات بكيفية تتماشى مع كل شروط حفظ الصحة والسلامة.

ولهذه الغاية عليه بالخصوص ان يعد أجهزة غسل وأدواشا ومراحيض وبيوت حفظ الملابس وذلك طبقا لمقتضيات الامر عدد 328 لسنة 1968 المؤرخ في 22 أكتوبر 1968 المتعلق بضبط القواعد العامة لحفظ الصحة كما يضع على ذمة عملته محلا للإستراحة طيلة الإنقطاعات التي تتخلل مدة العمل.

وعليه أيضا ان يمنع لكل عامل :

1 - لترا من الحليب كل يوم عمل فعلي أو مبلغا ماليا يعادل ثمنه

2 - ربع ساعة للإغتسال

3 - منحة أو سائح قيمتها 3.016 د في الشهر أو 116 مليما في اليوم أو ما يعادلها من مواد التنظيف.

كما يشترط أن يكون زي العمل نظيفا.

يجب توفير كل مستلزمات الوقاية من ملابس وأحذية وقائية وصندوق أدوية للإسعاف الأولي لا يفتح إلا عند الضرورة وصندوق أدوات ومفاتيح الخ.

الفصل 45 (جديد) : نظام الحيغة الإجتماعية

يجب أن يكون نظام حيغة اجتماعية (تامين جماعي) يغطي بعنوان تكملة التأمينات الإجتماعية الموكولة للصندوق القومي للضمان الإجتماعي ويساهم فيه كل من صاحب العمل وعملته.

يتمتع العامل في حالة تعرضه لحادث شغل أثناء قيامه بواجبه بأجر تكميلي يحتسب على أساس الأجر الأساسي، ويمثل الفارق بين المنحة اليومية المستحقة من شركة التامين والصندوق القومي للضمان الإجتماعي والأجر الأساسي الذي يتقاضاه.

الفصل 2 - يضاف للإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه الفصل التالي :

الفصل 1 مكرر : عقد الشغل لمدة معينة

1 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

2 - يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للاحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

3 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :

- القيام بالأشغال الاولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل

- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصلح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بأشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

4 - كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديدهاته. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

5 - يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص تريبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

الفصل 3 - تلغى الفصول 30 و31 و32 و33 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه.

الفصل 4 - تعوض عبارتا «لجنة المؤسسة» و «اللجنة الإستشارية المتناصفة» بعبارتا «اللجنة الإستشارية للمؤسسة» وتعوض عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول الإتفاقية الواردة بها هذه العبارات.

الفصل 5 - تحدث لجنة متناصفة فنية في مستوى القطاع تتولى النظر في الترتيب والتصنيف المهني بالنسبة لمؤسسات تحويل وتصنيع الورق.

وتتكون هذه اللجنة من أعضاء يتم تعيينهم من طرف جامعة الورق (الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية) والجامعة العامة للمهن المختلفة (الإتحاد العام التونسي للشغل).

وتنتهي مهمة هذه اللجنة بعد إنجاز العمل الموكول لها.

الفصل 6 - تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من غرة ماي 1996

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من غرة ماي 1997

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من غرة ماي 1998

وتنسحب الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على الاجراء الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور الواردة بسلم الأجور الجاري به العمل في تاريخ 30 افريل 1996 مهما كانت أجورهم.

الفصل السابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1996 مع مراعاة الاحكام المنصوص عليها بالفصل السادس اعلاه.

تونس في 23 جويلية 1996.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
الامين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	رئيس اتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السجاني	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة للمهن المختلفة	رئيس الجامعة الوطنية للورق
الإمضاء : المنجي عبد الرحيم	الإمضاء : رضا الجعايبي