

# ملحق تعديلي عدد 1 للاتفاقية المشتركة القومية للكهرباء والإلكترونيك

بين الممضين أسفله =

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الجامعة الوطنية للكهرباء والإلكترونيك

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للمعادن

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للكهرباء والإلكترونيك الممضاة بتاريخ 8 سبتمبر 1999 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 15 سبتمبر 1999 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 78 المؤرخ في 28 سبتمبر 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 : تنقح الفصول 4 و 5 و 27 و 28 و 37 و 43 و 44 و 50 و 57 و 60 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :**

**الفصل 4 ( جديد ) : التأويل :**

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية المشتركة يجب رفعها إلى اللجنة المتناصفة للصلح المنصوص عليها بالفصل 60 من هذه الاتفاقية » .

**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 بالمنظمة النقابية المتكوّنة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة . كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مؤرّعين في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا ويوجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفين ، تتم المقابلة فورا . ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي .

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفّرت لديه الإمكانيات لذلك ، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة .

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سيّورات تلتصق بها المعلقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرّون بها أكثر من غيرها .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظّمها النقابة ، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغّل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل ما بين مائة ومائتي عامل و 110 ساعات طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجّر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب . 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 .

يلتزم المؤجّر بالسماح للعضو النقابي المعيّن من طرف الجامعة العامة للمعاند التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل بالمشاركة في المفاوضات الاجتماعية حول هذه الاتفاقية ، على أن لا ينتمي لنفس المؤسسة أكثر من مفاوض واحد . ويحتفظ العضو المعيّن في هذه الحالة بكامل أجرته الاعتيادية .

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

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة ، فإنّ هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجّر في وضعية إلحاق ، مع تمتّعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعدّر ذلك فبدونه . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر ، فإنّ المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجّر . ويحتفظ طيلة مدّة 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 ، فإنّه يبقى طيلة مدّة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال .

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

#### **الفصل 27 ( جديد ) : الغياب :**

تنقح الفقرة الرابعة من هذا الفصل كما يلي :

« وفي حالة غياب العامل بدون أي سبب وبدون الاستظهار بأية وثيقة تثبت سبب ذلك ، توجّه له إدارة المؤسسة رسالة مضمونة الوصول في ظرف يومي العمل الفعلي ( 48 ساعة ) المواليين للغياب . وإذا لم يدل العامل بما يبرّر غيابه في مدة أقصاها خمسة عشرة يوم عمل فعلي ، فإنّه يعتبر مستقيلا من المؤسسة بمحض إرادته . »

#### **الفصل 28 ( جديد ) : مدة العمل :**

مدّة العمل الفعلي هي 40 ساعة في الأسبوع في قطاع الصناعة ، و 48 ساعة في الأسبوع في قطاع التجارة والخدمات ، أو تحديدا معادلا لذلك يضبط حسب مدّة من الزمن غير الأسبوع لا تتجاوز السنة الواحدة .

إنّ توزيع مدّة العمل القانونية من صلاحيات المؤجّر . ويتعيّن على المؤجّر أن يعلم العمال وتفقدية الشغل المختصة ترايبا بنظام العمل الجاري به العمل بمؤسسته .

ويخضع الحراس والسواق لاستثناءات دائمة ، حيث ضبطت مدة عملهم القصوى على النحو التالي :

- 56 ساعة في الأسبوع بالنسبة للحراس المطالبين بالقيام بدورات منتظمة مراقبة آليا حول المكان المحروس .

- 64 ساعة في الأسبوع بالنسبة للحراس العاملين في مركز عمل واحد ودون

تنقل دوري .

- التمديد في مدة العمل الاعتيادية للسواق بساعة في اليوم على أقصى تقدير  
مهما كان نظام العمل .

ويتمّ خلاص الحراس والسواق حسب نظام العمل الاعتيادي بالمؤسسة .  
الساعات الضائعة - بسبب انقطاع مشترك عن العمل بالمؤسسة أو يقسم منها -  
يمكن تداركها في الشهرين المواليين لانقطاع العمل . والساعات الواقع تداركها على هذه  
الصورة تدفع عنها الأجور بالمقدار الاعتيادي .

ولا تمس هذه المقترضات من الحقوق المكتسبة الفردية لهذه الأصناف .

#### **الفصل 37 ( جديد ) : العطل الاستثنائية :**

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« يقع خلاص العمال المخول لهم النيابة بصورة قانونية عن النقابات أو الأعضاء  
المنتخبين للمنظمات المدبرة طيلة أيام الغيابات بمناسبة استدعائهم لحضور المؤتمرات  
المهنية والنقابية والجامعات واتحاد الجامعات الدولية » .

#### **الفصل 43 ( جديد ) : التدريب والتكوين والإتقان المهني :**

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« طبقاً لأحكام الفصل 26 - 2 من مجلة الشغل ، على العامل القار الذي انتفع  
بتكوين أو تدريب أو رسكلة أن يرجع كل المصاريف التي وقّرها لفائدته المؤجّر ، وذلك  
عند مغادرته نهائياً المؤسسة بدون إعلام مسبق أو استقالته قبل مضي أربع سنوات من  
تاريخ انتهاء فترة التكوين والتدريب والرسكلة . ويقع تحديد هذه المصاريف بين نواب  
العمال والمؤجّر وعن طريق المصالح المختصة المشرفة على برامج التدريب والتكوين  
والإتقان المهني والرسكلة . ويمكن استرجاع هذه المصاريف أقساطاً » .

#### **الفصل 44 ( جديد ) : شرط عدم المنافسة :**

حفاظاً على تواصل نشاط المؤسسات في ظروف عمل عادية وعلى استقرار  
مواطن الشغل بها وتشجيع المؤسسات على رفع الكفاءة المهنية لعمالها وعلى تشغيل  
الشباب من حاملي الشهادات العليا وبهدف معالجة ظاهرة المنافسة غير النزيهة ، يمنع  
على العمال المنتدبين لمدة غير محدّدة من صنفى الإطارات والتسيير - الذين يغادرون  
عملهم تلقائياً - العمل لدى مؤسسة منافسة للمؤسسة التي غادروها ، أو الانتصاب  
لحسابهم الخاص في نفس نشاط مؤجّرهم ، وذلك لمدة سنتين وفي شعاع مائة كيلومتر عن  
المقر الاجتماعي لمؤجّرهم السابقين وعن كل مراكزهم الفنية ووكالاتهم التجارية  
والإدارية . وينطبق هذا التحجير على العمال المحالين على التقاعد .

#### **الفصل 50 ( جديد ) : منحة آخر السنة :**

تلغى أحكام الفقرة الأخيرة من هذا الفصل وتعوض بالأحكام التالية :

« لا يقل مبلغ منحة آخر السنة عن نصف معدل الأجر الشهري الأساسي

الخام » .

#### **الفصل 57 ( جديد ) : التصنيف المهني :**

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الأولى من هذا الفصل :

« ولضبط المؤهلات العلمية والمهنية والبدنية الواجب توفرها بالنسبة لكل صنف  
من الأصناف المبيّنة بالتصنيف البياني العام للخطط الملحق بهذه الاتفاقية ، يقع الرجوع  
إلى المعجم الوطني للمهن والوظائف » .

#### **الفصل 60 ( جديد ) : الصلح :**

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« وتتركب لجنة الصلح من ممثلين اثنين عن المؤجّر ، أو المؤجّرين المعنيين  
تعيّنهم الجامعة الوطنية للكهرباء والإلكترونيك بالاتحاد التونسي للصناعة والتجارة  
والصناعات التقليدية ، ومن عدد مماثل من ممثلين عن العمال تعيّنهم الجامعة العامة  
للمعادين بالاتحاد العام التونسي للشغل » .

**الفصل الثاني : تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ**

التالية :

- الجداول أعداد 1 و 2 و 3 و 4 : بداية من أول ماي 2002 .
- الجداول أعداد 5 و 6 و 7 و 8 : بداية من أول ماي 2003 .
- الجداول أعداد 9 و 10 و 11 و 12 : بداية من أول ماي 2004 .

**الفصل الثالث :** يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2002 ،  
مع مراعاة أحكام الفصل الثاني أعلاه .

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل  
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة  
والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس الجامعة الوطنية  
للكهرباء والإلكترونيك

عمر بوشيبة

عن المنظمات النقابية للعمال  
الأمين العام للاتحاد العام  
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام  
للجامعة العامة للمعادن

محمد الناصر النصيري