

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 37 المؤرخ في 17 ماي 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 30 أكتوبر 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 23 ديسمبر 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 2 المؤرخ في 9 جانفي 1990.

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

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 63 المؤرخ في 24 أوت 1993.

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996.

وعلى الإتفاق الإطاري حول مراجعة الإتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 27 فيفري 1999 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية.

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول . تنقح الفصول 18 و 20 و 32 و 43 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 18 ( جديد ) : مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة ما لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية.

يقع حساب المكافأة بالكيفية التالية :

- 18 يوم عمل عن كل سنة أقدمية بالنسبة لأعوان التنفيذ .

- شهر عن كل سنة أقدمية بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات.

ولا يتجاوز المقدار الأقصى لهذه المكافأة أجرة ثمانية أشهر.

إن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الطرد التعسفي.

تعتبر الأقدمية بداية من أول يوم يباشر فيه العامل عمله بالمؤسسة . ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينتج عنها قطع عقد الشغل .

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة أجل الإعلام بالفصل عن العمل . ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية للإثني عشرة شهرا السالفة للتنبيه المسبق بالفصل عن العمل .

الفصل 20 ( جديد ) : الإستقالة

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

الإستقالة لا يمكن أن تنتج إلا عن طلب كتابي من طرف العامل يكون معروفا بالإمضاء مبرزا فيه إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا .

الفصل 32 ( جديد ) : رخص الولادة

## ملحق تعديلي عدد 6

### للإتفاقية المشتركة القومية للعجين الغذائي والكسكسي

بين الممضين أسفله :

. الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

. الجامعة الوطنية للصناعات الغذائية

من جهة

. الإتحاد العام التونسي للشغل

. الجامعة العامة للمعاش والسياسة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للعجين الغذائي والكسكسي الممضاة بتاريخ 16 جانفي 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 12 مارس 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 24 المؤرخ في 11 أفريل 1975.

تضاف بأخر هذا الفصل الأحكام التالية :

ولها الحق في جميع الحالات إذا كانت ترضع طفلها من ثديها وطفلة تسعة أشهر ابتداء من يوم الولادة في راحتين في اليوم كل منها ذات نصف ساعة أثناء ساعات العمل لتتمكن من إرضاع طفلها .

وهاتان الراحتان خارجتان عن الراحات المنصوص عليها بالفصل 89 من مجلة الشغل إحداهما معينة لحصة العمل الصباحية والأخرى لحصة ما بعد الزوال ، ويمكن أن تأخذها الأمهات في ساعات تعين بالإتفاق بينهن وبين المؤجرين . وإذا لم يحصل الإتفاق ، فإن هاتين الراحتين تكونان كل منهما في وسط كل حصة عمل . وتعتبر هاته الراحات ساعات عمل وتخول الحق في الأجر .

ويجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل خمسين امرأة .

الفصل 43 ( جديد ) : التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية

يلتزم المؤجر - في حدود الإمكان - بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين المهني وتحسين درجة المعرفة المهنية. ويقع تنظيم التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني.

ويتولى المؤجر عند الإقتضاء تنظيم التكوين المستمر لفائدة العمال قصد تحسين معلوماتهم المهنية وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملاءمة ، وبالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة .

الفصل الثاني - ينقح التصنيف المهني للعمال الوارد بالملحق عدد الهذه الإتفاقية كما يلي :

الصف 1 :

(1) - الشغال بدون أي اختصاص - عامل تنظيف .

(2) - عامل على المعبلة - محزم البضائع - معلب البضاعة في الصناديق .

الصف 2 :

(1) - وزان محزم - عامل البضاعة أو ترصيف الباكوات أو عامل

بمخازن علب الف - معين سائق .

(2) - معين لحام - معين نجار - معين طولة معين ميكانيكي - معين كهربائي - معين سخان المرجل البخاري - معين عامل المعجنة .

الصف 3 :

(1) - عامل المعجنة - عامل بقاعة الإنتاج ( تسريح الإنسدادات في آلات العجين أو الكسكي وتنظيف الآلات ومراقبتها ) - عامل على آلة جمع وتحزيم الباكوات ( الفاردولاز ) - عامل تخطيط الأكياس أو عامل تعبئة ووزن الأكياس .

(2) - عامل صيانة - لحام - عامل الطولة - نجار - ميكانيكي - كهربائي - سائق المرجل البخاري - مسير آلة .

أ - محضر الطلبات ( يقوم أيضا بالعمليات المشابهة أو المتصلة بالطلبات ) - بائع - ساعي - حارس - سائق موزع نقل خفيف .

ب - سائق موزع نقل ثقيل .

ج - سائق موزع نقل ثقيل قابض .

الصف 4 :

(1) - راقن - عون فواتير ( يقوم أيضا بالعمليات المشابهة أو المتصلة ) - عون مكتب ( يقوم بالعمليات الإدارية أو العمليات المشابهة أو المتصلة ) .

معين رئيس فريق إنتاج ( يشرف على قاعة آلات العجن وقاعة الغريلة الرطبة ويمثل رئيس فريق الإنتاج عند تغيبه ويضطلع بنفس المسؤولية الراجعة لهذا الأخير) - معين وكيل مخزن .

(2) - راقن مختزل أو راقن على الإعلامية - معين محتسب قابض - عون

تسويق - وكيل مخزن .

الصف 5 :

(1) - قابض محتسب - رئيس مخزن - رئيس فريق إنتاج ( يتولى بالخصوص قيس مخازن السميد ، مراقبة كل آلات الإنتاج ، مراقبة الحرارة والرطوبة وحيات الكسكي والعجين وتشغيل الآلات ، تحرير التقارير اليومية ، يقبل كميات السميد ويتولى الإشراف على توزيعها على المخازن ، تسيير العملة ومن بينهم معين رئيس فريق إنتاج وعامل إنتاج) - رئيس فريق اللف ( يتولى بالخصوص مراقبة آلات التعليب ، مراقبة وزن الباكوات ، مراقبة تاريخ الصنع ، مراقبة جودة الباكوات ، مراقبة آلة جمع وتحزيم الباكوات "فاردولاز" ، مراقبة آلة التسخين ، مراقبة مخازن الكسكي والعجين ، تزويد الآلات بالكسكي أو العجين ، تحرير التقارير اليومية ، تسيير العملة بما فيهم العامل على الفاردولاز وعامل تخطيط الأكياس وعامل تعبئة ووزن الأكياس) . كاهية رئيس عملة (مكلف بالتصرف في الموارد البشرية) - فني في التحاليل .

(2) - رئيس قسم اللف ( يشرف على كل فرق اللف والآلات التابعة لهم ومن بينهم رؤساء فرق اللف) - رئيس قسم إنتاج ( يشرف على كل فرق الإنتاج والآلات التابعة لهم ومن بينهم رؤساء فرق الإنتاج) - رئيس صيانة التجهيزات ( يشرف على كل فرق الصيانة ومن بينهم عملة الصف الثاني (2) وعملة الصف الثالث(3)).

(3) - رئيس محتسب - رئيس مصلحة "تجارية، مالية، عملة، إعلامية، نزاعات" ( يتولى بالخصوص تسيير المصلحة والإشراف على العملة الراجعين له بالنظر ) - مدير فني - مدير إنتاج - مدير مصنع .

الفصل الثالث - تطبيق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من غرة ماي 1999

الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من غرة ماي 2000

الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من غرة ماي 2001

تنسحب الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول على كافة أصناف العملة بدون إستثناء .

الفصل الرابع - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1999 ، مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصل الثالث أعلاه .

تونس في 30 جوان 1999.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
الأمين العام	رئيس الإتحاد التونسي
للإتحاد العام التونسي للشغل	للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السحبابي	الإمضاء : الهادي الجبلاني
الكاتب العام	رئيس الجامعة
للجامعة العامة للمعاش والسياحة	الوطنية للصناعات الغذائية
الإمضاء : يونس الشهيدي	الإمضاء : عثمان بن غربال