

والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1990.

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

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تم تنقيح الفصول 1 و2 و12 و21 و22 و26 و34 و35 و38 و48 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها اعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : المدة - المراجعة - التراجع

تنقح أحكام الفقرتين الثالثة والسابعة من هذا الفصل كالتالي :

الفقرة 3 (جديدة) : "إن التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الإتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين يمكن أن يتم في أجل ستة أشهر قبل 31 ماي 1996".

الفقرة 7 (جديدة) : "فإن لم يتيسر الإتفاق قبل انتهاء أجل ستة أشهر فإنه يمكن للطرفين ان يتفقا على ابقاء الإتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره شهر..."

الفصل 2 (جديد) : التأويل

ان الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير نصوص هذه الإتفاقية يجب عرضها على اللجنة القطاعية للمتابعة المنصوص عليها بالفصل العاشر من هذه الإتفاقية.

وان لم يحصل اتفاق داخل هذه اللجنة فإن الخلافات يقع حلها طبقا لإجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل السابق .

الفصل 12 (جديد) : وضعية الاعوان وانتدابهم وترتيبهم

يتركب اعوان مؤسسات التأمين من :

- الاعوان المتعاقدون

- الاعوان القارون بما في ذلك الاعوان الملحقون من المؤسسة

الاعوان المتعاقدون :

الاعوان المتعاقدون الذين لا تنطبق عليهم هذه الإتفاقية هم الأشخاص المدعوون للعمل بالمؤسسة بناء على كفاءاتهم ولمدة محدودة ولانجاز اعمال محددة.

يتعين ان تحتوي العقود المبرمة مع هؤلاء الاعوان على الوظائف التي من اجلها تم انتدابهم وشروط تاجيرهم ومدة العمل بالمؤسسة وكذلك ان يمكن على الشروط التي بها يمكنهم الإنتفاع بالإمتيازات الإجتماعية الممنوحة للاعوان بالمؤسسة .

ان هذه العقود هي بالضرورة محدودة في الزمن ولا تتجاوز مدتها القصوى 24 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة.

يتعين على هؤلاء ان يدلوا بالشهادات والمؤهلات التي تخول لهم القيام بالوظائف المطلوبة.

في صورة ما اذا تعلق الأمر بادماج عون متعاقد باطار الاعوان القارين فإنه يقع اعتبار الفترة التي قضاها في التعاقد حتى تعتمد عند ترسيمه وضبط درجة اقدميته .

الاعوان القارون :

يضم الاعوان القارون الاعوان المتربصين والاعوان المرسمين والاعوان الملحقين من المؤسسة لدى هياكل اخرى.

لا تتجاوز فترة التجربة السنة غير انه بالنسبة للإطارات العليا وإطارات الإدارة يمكن وضع المترشح موضع تجربة ثانية واخيرة لنفس المدة.

يمكن للمترشح خلال فترة الثلاثة اشهر الأولى ان يعطي أو يتسلم إعلاما بإنهاء العمل وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

ملحق تعديلي عدد 3

للإتفاقية المشتركة القومية للتأمين

بين المضمين اسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الجامعة التونسية لشركات التأمين

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للبنوك والتأمين والمؤسسات المالية

من جهة اخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية للتأمين الممضاة في 10 نوفمبر 1982 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 23 أوت 1983 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 74 المؤرخ في 15 و18 نوفمبر 1983،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى في 9 مارس 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 2 لهذه الإتفاقية الممضى في 19 أكتوبر 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 9 نوفمبر 1990

وخلال ما تبقى من فترة التجربة يمكن للمترشح ان يعطي أو يتسلم إعلاما معطلاً مع تنبيه مسبق بشهر وذلك بدون غرامة. ويتعين على المؤجر تعليق قراره .

ويتعين قبل الإلتجاء الى اي طرد او ترسيم اعتماد رأي اللجنة الإستشارية المتناصفة.

وعند الإنتداب يقع وجوبا اعلام كل عامل كتابيا بالصنف الذي سيرتب به وبالدرجة التي سيرتب بها وبمبلغ الأجر المقابل وذلك طبقا لهذه الإتفاقية .

يقع اقرار كل التزام في نهاية فترة التجربة برسالة تبين السلم المهني المرسم به المستخدم وجرايته والخطة التي سيسفلها وكذلك الدرجة التي سيرتب بها .

ان المستخدمين المرسمين من طرف شركة التامين والذين غادروها في اجل 12 شهرا على اقصى التقدير قبل انتدابهم من طرف مؤسسة اخرى يتم ترسيمهم من قبل هذه الأخيرة بخطتهم الجديدة خلال فترة تجربة لا تتعدى الستة اشهر .

الأعوان الملحقون من المؤسسة :

يمكن لهؤلاء الأعوان بعد موافقتهم ان يوضعوا بوضعية الحاق لدى هياكل اخرى.

ينتفع العون الملحق خلال فترة الالحاق بالحقوق والإمتيازات التي نصت عليها احكام هذه الإتفاقية.

يتم باتفاق مشترك بين الاطراف المعنية ضبط شروط هذا الإلحاق.

الفصل 21 (جديد) : المنحة الوظيفية

ان الاعوان الذين يشغلون خططا وظيفية تشتمل على ممارسة وظائف مدير عام مساعد ومدير مركزي ومدير مساعد وكاهية مدير ومفوض بالسلطة ورئيس مصلحة أول ورئيس مصلحة ورئيس مصلحة مساعد وكاهية رئيس مصلحة ورئيس قسم لهم الحق في منحة مرتبطة بالوظيفة المباشرة.

تتولى الإدارة العامة لكل مؤسسة ضبط هذه المنحة الوظيفية.

كل عون يقع اعفاؤه من مهامه يفقد بصفة آلية الحق في التمتع بهذه المنحة .

الفصل 22 (جديد) : منحة تبعية الخدمات

تسند منحة تسمى منحة "تبعية الخدمات" للشغالين العاملين بصفة مستمرة بالطابق الأرضي وبالدهاليز او للعاملين كامل الوقت بصفتهم عمال الهاتف وسواق وقباض اموال متجولين وأخصائيي اعلامية وقباض وقباض رؤساء وأعوان المسك للإعلامية وأعوان مكلفين بالرجوع .

يتولى المؤجر ضبط مبلغ هذه المنحة وشروط اسنادها اعتمادا على خصوصيات كل مركز.

الفصل 26 (جديد) : التأديب

تنفخ احكام الفقرة الثالثة من هذا الفصل كالتالي :

وتشتمل العقوبات التأديبية التي تسلط على الاعوان حسب فداحة الهفوة المرتكبة على :

أ - العقوبات من الدرجة الأولى :

1 - الإنذار الكتابي مع تسجيله بالملف

2 - التوبيخ مع إدراجه بالملف

3 - الإيقاف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام مع الحرمان من الأجر

4 - النقلة الفورية بدون تغيير في مكان الإقامة

ب - العقوبات من الدرجة الثانية :

1 - الإيقاف عن العمل الى حد 30 يوما مع الحرمان من الأجر

2 - الإيقاف عن العمل لمدة تتراوح من شهر الى شهرين مع الحرمان من الأجر

- 3 - التشطيط من جدول الترقية لمدة سنة
- 4 - الحط من السلم مع أو بدون التغيير في الصنف
- 5 - النقلة الفورية مع تغيير مكان الإقامة
- 6 - الطرد

الفصل 34 (جديد) : الرخصة السنوية

تنفخ احكام الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كالتالي :

"لا يمكن ان تتجاوز المدة المتبقية للعطلة 15 يوما الا لضرورة العمل التي يتعين اعلام العامل بها تبعا لتقدمه لطلب العطلة ."

الفصل 35 (جديد) : الرخص لأسباب عائلية

ينتفع المستخدمون بعطل مع الإحتفاظ بكامل عناصر الأجر بمناسبة احداث تطرأ في أسرهم وحددت مدة هذه الرخص كما يلي :

- ولادة طفل : 3 ايام

- وفاة قرين أو طفل أو احد الأصول المباشرين أو اخت أو حفيد أو حفيذة : 3 ايام

- وفاة عم أو عمة أو ابن عم أو أب أو أم القرين : يوم واحد

- زواج العامل : 7 ايام

- ختان أحد الأبناء : يومين

- نقلة (تغيير مقر السكنى القانوني) : يومين

الفصل 38 (جديد) : رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط ان يدي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدى ضرورة بقاء العامل بمحل سكنه والمدة المحتملة لعدم مباشرته للعمل . ويجب على العامل ان يرفق الشهادة الطبية بمطبوعة الصندوق القومي للضمان الإجتماعي التي يتعين تعميمها من قبل الطبيب المباشر .

ولا ينتفع باحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل :

أ - لا يحترم التعليمات الطبية او يتغيب عن محل سكنه دون الترخيص له من طرف الطبيب.

ب - يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا باجر او بدونه.

ج - يمدد الإقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء.

د - لا يستجيب للمراقبة الطبية .

ويعتبر إذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من اجل ذلك الى العقوبات التأديبية.

يحتفظ المؤجر بحق القيام باجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير غير انه اذا رخص للمريض عدم البقاء بمحل سكنه، يحتفظ المؤجر بحق القيام بالمراقبة لدى الطبيب.

يضمن المؤجر كامل الأجر في حالة مرض قصير الأمد طبقا للمقتضيات التالية :

الاقدمية	مدة الاحتفاظ بكامل الأجر
من سنة الى 5 سنوات	3 اشهر في السنة
من 5 الى 10 سنوات	4 اشهر في السنة
أكثر من 10 سنوات	6 اشهر في السنة

كل مستخدم انتفع بكامل الأجر في نطاق عطلة المرض قصيرة الأمد مطالب بتخصيص مقادير منح المرض المسندة من الصندوق القومي للضمان الإجتماعي الى المؤجر .

وإن لم يتم ذلك يحتفظ المؤجر بحق خصم المبلغ المقدم من أجرة المستخدم المعني.

علاوة على ذلك وفي صورة ما إذا لم يخصص المستخدم الذي تم إشعاره كتابيا - مقادير منح المرض المسندة من الصندوق القومي للضمان الإجتماعي لفائدة مؤجره، يمكن لهذا الأخير أن لا يضمن مستقبلا كامل الأجر طيلة الفترات المبينة أعلاه.

تسند للمستخدمين ضحايا حوادث الشغل غرامة اضافية تضمن لهم الأجر الكامل الى تاريخ شفائهم او قبولهم في نظام العجز المستمر عن العمل .

الفصل 48 (جديد) : التكوين المهني

يقع تنظيم التكوين المهني طبقا للتشريع الجاري به العمل

تؤمن الأطراف المتعاقدة باهمية التعليم المهني ويمنح المؤجرون بقدر الإمكان كل التسهيلات والمساعدات لفائدة الأعوان لتمكينهم من تحسين تكوينهم المهني وذلك بالتعاون مع اللجنة المتناصفة .

الأعوان الذين يكونون قد تابعوا دروسا مهنية مقدمة من طرف بعض المؤسسات المتواجدة بالمهنة والتي ترمي الى تنمية مؤهلاتهم المهنية وتحصلوا على شهادات تختم هذه الدروس، ينتفعون بترقية حسب الشروط الآتية :

(أ) التكوين بالمعهد الإفريقي للتأمين

يخول النجاح النهائي ترقية في السلم

(ب) التكوين المهني (دورة الجامعة التونسية لشركات التأمين)

يخول النجاح النهائي في هذه المرحلة اعادة ترتيب العون في السلم العاشر او اسناد سلم اذا كان العون ينتمي الى صنف ارفع من الصنف الرابع.

(ج) الدروس المقدمة من طرف معهد تمويل التنمية للمغرب العربي (IFID) .

يخول النجاح النهائي اسناد سلم بالنسبة لاعوان المؤسسة القارين.

يمكن احداث بالمؤسسات او بالجامعة التونسية لشركات التأمين دورات تكوين تمكن العملة من المشاركة في المناظرات المنصوص عليها بالفصل 17 من هذه الإتفاقية .

الفصل الثاني : تدخل منحة النقل المنصوص عليها بالفصل 20 من الإتفاقية المشتركة القومية للتأمين في احتساب منحة الإنتاج وجرايتي الشهر الثالث عشر والشهر الرابع عشر.

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

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة جوان 1993

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة جوان 1994

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة جوان 1995

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة جوان 1993 مع مراعاة احكام الفصل الثالث اعلاه .

تونس في 12 أوت 1993

عن المنظمات النقابية للأعراف
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة
والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : الهادي الجيلاني
رئيس الجامعة التونسية
لشركات التأمين
الإمضاء : توفيق بن جميع

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للإتحاد العام
التونسي للشغل
الإمضاء : اسماعيل السحباني
الكاتب العام للجامعة العامة
للبنوك والتأمين والمؤسسات المالية
الإمضاء : الحبيب بيباس