

**ملحق تعديلي عدد 9
للاتفاقية المشتركة لصناعة الحليب ومشتقاته**

بين الممضين أسفله :

. الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
. الغرفة الوطنية لصناعة الحليب ومشتقاته

من جهة

. الاتحاد العام التونسي للشغل
. الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحليب الممضاة بتاريخ 29 أبريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 19 جوان 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 15 و 19 أوت 1975،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 أبريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 33 المؤرخ في 29 أبريل 1983،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 22 المؤرخ في 28 مارس 1989،

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 66 المؤرخ في 16 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 64 المؤرخ في 27 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 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 جوان 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 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 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002،

وعلى الملحق التعديلي عدد 8 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 7 المؤرخ في 24 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.

تمّ الاتّفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تنقّح الفصول 4 و7 و12 و13 و15 و20 و21 و30 و31 و33 و47 و49 و50 و50 مكرر و50 . 3 و50 . 4 و50 . 5 و50 . 7 و50 . 8 و50 . 10 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الأولى من هذا الفصل.

"تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات".

تنقّح الفقرة السادسة من هذا الفصل كما يلي :

"يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملا و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و220 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية".

الفصل 7 (جديد) : الانتداب

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

"وتعطى أولوية التشغيل لأبناء العمال المحالين على التقاعد والذين تتوفر فيهم الكفاءة المهنية المطلوبة".

الفصل 12 (جديد) : بطاقة الخلاص

تضاف الأحكام التالية بأخرها هذا الفصل :

ويتم دفع الأجر عن طريق تحويل بنكي و ذلك بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل.

الفصل 13 (جديد) : إسناد الأعداد والتدرج والترقية

تنقح الأحكام المتعلقة بالتدرج كما يلي :

ب - التدرج : يتمثل التدرج العادي في الإرتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب الأقدمية في الدرجة طبق الجداول الملحقة بهذه الإتفاقية.

حددت مدة البقاء بالدرجة بسنتين بداية من الدرجة الأولى إلى الدرجة التاسعة وبسنة واحدة بداية من الدرجة العاشرة إلى آخر درجة بالسلم. وبالنسبة للعامل المرتب بالدرجة الأخيرة من سلم الأجور (14) لأي صنف فرعي ("أ" أو "ب" أو "ج")، يقضي سنة واحدة بهذه الدرجة وتقع ترقيته أليا إلى الصنف الفرعي الأعلى مباشرة من نفس الصنف أو إلى الصنف الفرعي الأول من الصنف الأساسي الأعلى مباشرة، ويتمتع العامل المعني بدرجتين إضافيتين في الصنف الفرعي الجديد بعد أن يتم ترتيبه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى مباشرة".

تضاف الفقرتان التاليتان بأخر الفقرة "د" المتعلقة بالترقية :

ويتمتع العامل بترقية استثنائية ثانية بعد عشرة سنوات من الترقية الاستثنائية الأولى بالاعتماد على معدل الأعداد المهنية المسندة خلال الثلاث سنوات الأخيرة وذلك شريطة أن لا يكون قد تعرض العامل إلى عقوبة من الدرجة الثانية المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الإتفاقية.

ويتم - على مستوى كل مؤسسة - ضبط العدد المهني الأدنى المطلوب للتمتع بهذه الترقية الاستثنائية الثانية وذلك في إطار اللجنة الاستشارية لكل مؤسسة.

الفصل 15 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

"وبالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية أو فنية، يكون مقدار غرامة أجل الإعلام بإنهاء العمل مساويا لأجرة 45 يوما بالنسبة لأعوان التنفيذ، ومساويا لأجرة شهري عمل بالنسبة لأعوان التسيير، ومساويا لأجرة ثلاثة أشهر بالنسبة للإطارات".

الفصل 20 : شهادة الشغل

"يسلم لكل عامل وجوبا عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على :

- إسم المؤجر وعنوانه،

- تاريخ دخول العامل للمؤسسة وخروجه منها،

- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها. وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة على زمته منذ إبتداء التنبيه المسبق".

الفصل 21 (جديد) تبديل الإقامة أو النقلة.

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

"وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة عن هذه النقلة على كاهل المؤجر".

الفصل 30 (جديد) : الرخص الخالصة لأسباب عائلية

تنقح الفقرتان الأخيرتان من هذا الفصل كما يلي :

"ويتمتع العامل بمناسبة أدائه لفريضة الحج برخصة خالصة الأجر مدتها خمسة عشر يوم رزنامي، مرة واحدة خلال الحياة المهنية".

ويتعين على العمال المنتفعين بهذه العطل الإداء بما يثبت ذلك ."

الفصل 31 (جديد) حماية الأمومة :

أ - رخصة الولادة : رخصة الولادة مضبوطة بالتشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل).

ب - ساعات الرضاعة : للعاملة الحق - وطيلة سنة ابتداء من يوم الولادة في راحتين في اليوم أثناء ساعات العمل، مدة كل منهما نصف ساعة أو راحة واحدة مدتها ساعة لتتمكن من إرضاع طفلها، وذلك بالإتفاق مع المؤجر.

ج - منحة الولادة : تتمتع كل عاملة بمناسبة الولادة . بمنحة ضبط مقدارها ب 200 د.

الفصل 33 (جديد) : رخص المرض

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

" وفي حالة تعرض العامل لحادث شغل يتحمل المؤجر تسديد الفارق بين ما يصرفه الصندوق الوطني للتأمين على المرض وأجرة العامل وذلك لمدة سنة (أي 12 شهرا) وذلك بداية من إنقضاء أربعة أيام من تاريخ وقوع الحادث".

الفصل 47 (جديد) : نظام التقاعد

يقع تطبيق نظام التقاعد طبق التشريع الجاري به العمل.

ويستفيد العامل المحال على التقاعد بمنحة تضبط حسب الأقدمية وعلى أساس الأجر الشهري الخام، وذلك كما يلي :

- أقدمية تتراوح بين 4 و 6 سنوات عمل فعلي بالمؤسسة : أجرة شهر عمل.

- ما فوق 6 سنوات إلى 10 سنوات عمل فعلي بالمؤسسة : أجرة شهري عمل(2).

- ما فوق 10 سنوات إلى 15 سنة عمل فعلي بالمؤسسة : أجرة 3 أشهر عمل.

- ما فوق 15 سنة إلى 20 سنة عمل فعلي بالمؤسسة : أجرة 4 أشهر عمل.

- ما فوق 20 سنة إلى 25 سنة عمل فعلي بالمؤسسة : أجرة 6 أشهر عمل.

- ما فوق 25 سنة إلى 30 سنة عمل فعلي بالمؤسسة : أجرة 7 أشهر عمل.

- ما فوق 30 سنة عمل فعلي بالمؤسسة : أجرة 8 أشهر عمل.

تسحب مقتضيات هذا الفصل على العمال المحالين على التقاعد المبكر لأغراض شخصية أو لأسباب إقتصادية أو فنية، أو نتيجة للإرهاق الجسماني المبكر الناتج عن ظروف العمل.

ويستفيد كل عامل تمت إحالته على التقاعد المبكر لأسباب إقتصادية أو فنية طبقاً للأمر 1030 المؤرخ في 15 جويلية 1982 بأجرة شهري عمل (2) كمنحة تكميلية بعنوان التسجيل لدى مكاتب التشغيل.

الفصل 49 (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

تضاف الفقرات التالية بعد الفقرة الثانية من هذا الفصل

تعطى الأولوية في تجديد عقود الشغل لمدة معينة، للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله 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 إنهاء عقد الشغل، ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للإلتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوماً من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخلياً عن حقه في أولوية الإلتداب.

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الإلتخدام القار طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من هذا الفصل."

الفصل 50 (جديد) : منحة النقل والتنقلات :

أ - منحة النقل : تسند لكل عامل منحة جمالية شهرية بعنوان النقل قيمتها (17,500 د)، وذلك علاوة على المبلغ المقرر بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 16 جويلية 1986. وتحمل هذه المنحة على المؤجر الذي يدفعها في موفى كل شهر.

ب - منحة التنقلات : تسند للعمال منحة تنقلات أثناء قيامهم بمهامهم خارج الولاية ، تعويضا للمصاريف الناجمة عن هذه التنقلات ، وذلك على النحو التالي :

- من 8 إلى 10 ساعات : 3 دنانير،

- من 10 إلى 12 ساعة : 4 دنانير،

- من 12 ساعة فأكثر : 9 دنانير،

- عند الاضطرار للمبيت : 18 ديناراً.

وبالنسبة للعمال الذين تقتضي طبيعة عملهم التنقل المستمر ، تسند لهم منحة خاصة تضبط على مستوى كل مؤسسة ، على أن تقل قيمتها عن المقادير المنصوص عليها بالفقرة السابقة .

الفصل 50 مكرر (جديد) : منحة القفة :

تسند لكافة العمال بما في ذلك السواق ومرافقيهم منحة قفة ، ضبط مقدارها ب 1,100 د يومياً عن كل حصة عمل يومية مسترسلة.

الفصل 50 - 3 (جديد) : منحة الغبرة :

تسند للعمال المعرضين لمخاطر غبرة الحليب والمباشرين بقسم التخليط ومغازة المواد الأولية لصناعة الحليب ومشتقاته منحة غبرة ، ضبط مقدارها ب 17 ديناراً في الشهر.

الفصل 50 - 4 (جديد) : منحة الحرارة :

تسند للعمال المعرضين للحرارة والمباشرين بقسم تعقيم الياغورت وقسم تعقيم الحليب وسائقي النحاسة البخارية واللحام منحة حرارة ، ضبط مقدارها بـ 17 ديناراً في الشهر.

الفصل 50 - 5 (جديد) : منحة البرد :

تسند للعمال المباشرين بقسم التبريد منحة البرد ، ضبط مقدارها بـ 17 ديناراً في الشهر.

الفصل 50 - 7 (جديد) : منحة الخطر :

تسند منحة خطر ضبط مقدارها بـ 17 ديناراً في الشهر للأصناف المهنية التالية : عمال النجارة والعمال بقسم رصيف رجوع البضاعة والعمال بقسم تنظيف الصهاريج وآلات المعالجة بالحرارة (البسترة) وأعاون المخبر المباشرين لمواد كيميائية خطيرة وأعاون محطة التطهير وعمال ورشة صنع القوارير البلاستيكية.

الفصل 50 - 8 (جديد) : المنح المدرسية :

تسند لكافة العمال منحة مدرسية عن كل طفل مباشر للدراسة، وذلك حسب المقادير التالية :

. 30 د ، بالنسبة للطفل المرسم بالمحاضن أو برياض الأطفال،
. 55 د ، بالنسبة للطفل المرسم بمدارس التعليم الأساسي (أي إلى السنة التاسعة أساسي)،
. 70 د ، بالنسبة للتلميذ المرسم بالمعاهد الثانوية،
. 120 د ، بالنسبة للطالب المرسم بالجامعات أو بالمعاهد العليا.
وتصرف هذه المنح أو ما يعادلها من أدوات مدرسية خلال شهر سبتمبر من كل سنة، مع تقديم الوثائق المؤيدة.

الفصل 50-10 (جديد) : منحة الحضور

تسند لجميع العمال منحة حضور ضبط مقدارها بـ 275 مليماً في اليوم.
الفصل الثاني : يضاف الفصلا 50 - 11 و 50 - 12 إلى الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه.

الفصل 50 - 11 : المساعدة المالية عند الوفاة

في حالة وفاة العامل وهو في طور النشاط، وتمنح لأرملته وعند التعذر إلى الأطفال الذين هم في كفالتهم مساعدة مالية يكون مقدارها مساوياً لأجرة شهر عمل.

الفصل 50 - 12 : منحة سائق الجرار

تسند لسائق الجرار الذي يرفع الفضلات ، منحة ضبط مقدارها بـ 12 ديناراً في الشهر.

الفصل الثالث : التصنيف المهني :

ينقح التصنيف المهني وفقاً لجدول التصنيف المهني عدد 1 وعدد 2 وعدد 3 وللملاحق عدد 1 و2 و3 المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

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

. الجداول أعداد 1 و 2 و 3 : بداية من أول ماي 2008،

. الجداول أعداد 4 و 5 و 6 : بداية من أول ماي 2009،

. الجداول أعداد 7 و 8 و 9 : بداية من أول ماي 2010.

ويستفاد بالزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول جميع العمال بمن فيهم العمال الخالصون خارج جداول الأجور.

الفصل الخامس : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2008، مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والرابع أعلاه.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية
الهادي الجيلاني
رئيس الغرفة الوطنية
للحليب ومشتقاته
الحبيب الجديدي

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل
عبد السلام جراد
الكااتب العام للجامعة العامة
للمعاش والسياحة
كمال سعد