

ملحق تعديلي عدد 7 للاتفاقية المشتركة القومية للملاحة بالبلاد التونسية

بين المضمين أسفله :

الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
من جهة

الاتحاد العام التونسي للشغل
الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للملاحة بالبلاد التونسية الممضاة بتاريخ 7 أفريل 1976 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 سبتمبر 1976 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 5 أكتوبر 1976 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 39 المؤرخ في 24 ماي 1983 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 9 مارس 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18 سبتمبر 1990 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 2 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 63 المؤرخ في 24 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 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 27 جويلية 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 1 و 6 و 19 و 38 و 47 و 48 و 50 و 55 و 56 و 59 و 63 و 64 و 65 و 66 و 67 و 68 مكرّر و 70 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق :

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« تنطبق بعض أحكام هذه الاتفاقية على العمال الوقتيين (العمّال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معيّنة) ، كما وقع التنصيص على ذلك ببعض فصول هذه الاتفاقية المشتركة » .

الفصل 6 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي :

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكوّنة بصورة قانونية . ولا يمكن للمؤجّر اتخاذ أيّ قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمّله 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 تصرّفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين .

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

يقبل المؤجّر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرتين في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجّر في ظرف أربع وعشرين ساعة . وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفان ، تتمّ المقابلة فورا . ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي .

يضع المؤجّر تحت تصرّف نقابة المؤسسة مكتبا مؤثّتا تستغلّه لاجتماعاتها النقابية خارج أوقات العمل .

كما يضع تحت تصرّفها لوحات أو ستّورات تلتصق بها المعقّلات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرّون بها أكثر من غيرها .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة ، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و 110 ساعات 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 للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية .

ويقع - بعد موافقة المؤجر - خلاص أجر النائب النقابي أثناء قيامه بمهامه النقابية ، وذلك عند الاستظهار باستدعاء موجه إليه من المنظمة النقابية المنتمي إليها .

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان 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 عن إحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة ، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها وبموافقة المؤجر في وضعية إلحاق . ويمكن حمل أجر العامل على كاهل المؤجر ، إذا ما وافق هذا الأخير على ذلك . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر ، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر . ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا . وعلاوة على ذلك ، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال .

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في نفس الفرع من المؤسسة إذا لم تتجاوز مدة الإلحاق عاما ، وإلا في المؤسسة نفسها إذا تجاوزت العام . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا ، تكون له الأولوية ليعين فيه .

كلما اعتزم المؤجر إيقاف أو طرد مسؤول نقابي ، فإنه يتعين عليه تطبيق واحترام مقتضيات الفصل 166 من مجلة الشغل مع إعلام المنظمة النقابية المنتمي إليها العامل ترابيا .

الفصل 19 (جديد) : استخدام العملة في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم :

« يمكن تكليف العامل للقيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرتب به مباشرة حسب متطلبات سير العمل ، مع مراعاة قدراته المهنية وقواعد الصحة والسلامة المهنية وذلك لمدة لا تتجاوز شهرا واحدا ومرّة في السنة . ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية .

وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية ولم يكن ناتجا عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها ، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة .

ولضرورة مصلحة العمل ، يمكن تكليف أحد العمال للقيام بوظيفة من صنف أعلى من صنفه مباشرة ، مع مراعاة قدراته المهنية وقواعد الصحة والسلامة المهنية . وفي هذه الصورة ، يتقاضى العامل منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف الذي عيّن فيه مؤقتا . على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر ، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي . ويكتسب بذلك حق الأولوية في الارتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي . »

الفصل 38 (جديد) : عطل المرض :

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« يلتزم المؤجر بالعمل بميثاق السلامة الخاص بالمؤسسة ، وذلك للوقاية من حوادث الشغل ولحماية العامل والحفاظ على حسن سير العمل داخل المؤسسة .

وفي صورة تعرض العامل لحادث شغل سواء انجر عنه توقف عن العمل أم لا ، يتولى المؤجر - في حدود إمكانيات المؤسسة - القيام بدراسة للوضعية الاجتماعية للعامل المعني ، وذلك بطلب من أحد هياكل الحوار داخل المؤسسة » .

الفصل 47 (جديد) : التدريب والتكوين والاستكمال المهني :

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الثالثة من هذا الفصل :

« يعتبر التكوين المهني - الذي يتابعه العامل بطلب من المؤجر - من بين العناصر التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند الترقية ، وذلك وفق أحكام الفقرة « ب » العنصر الأول من الفصل 18 من هذه الاتفاقية » .

الفصل 48 (جديد) : بدلات العمل والوقاية :

يتحمل المؤجر كامل مصاريف شراء بدلات الشغل وأحذية العمل .

وتتولى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة في صورة عدم وجودها بالاتفاق مع المؤجر ضبط مقاييس أزياء وأحذية الشغل المعدة للعمل والخاصة بالمؤسسة .

يوفر المؤجر مجاناً وسائل وبدلات الوقاية والسلامة ، وخاصة منها أحذية السلامة التي تضبط باتفاق مع لجنة الصحة والسلامة المهنية . وتبقى هذه الوسائل والبدلات - باستثناء أحذية السلامة - بمقر العمل .

ويقع تعويض بدلات الشغل وبدلات الوقاية والسلامة التي لم تعد صالحة أو ملاتمة أو أصبحت بالية عند إرجاع البدلات المستعملة .

إن استعمال وسائل وبدلات السلامة والوقاية وارتداء أحذية السلامة من طرف العامل إجباري حسب خصوصيات المهنة وموقع العمل ، وهو مطالب بالمحافظة عليها عند قيامه بعمله .

توضع على ذمة العمال حجرة خاصة تودع فيها بدلات الشغل والوقاية .

تحدّد اللجنة الاستشارية للمؤسسة مقاييس الإسناد وعدد البدلات الممنوحة للعمال الوقتيين ، وذلك مع الأخذ بعين الاعتبار خاصية ونوعية العمل الذي يتعاطاه هؤلاء العمال .

الفصل 50 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة المهنية :

تتّح الفقرة الخامسة من هذا الفصل كما يلي :

« وتجتمع لجنة الصحة والسلامة المهنية مرّة كل شهرين على الأقل ، أو كلّما طلب أحد أعضاء اللجنة ذلك » .

الفصل 55 (جديد) : منحة الإحالة على التقاعد :

بمناسبة إحالة العامل على التقاعد ، تسند له منحة يعادل مقدارها أجره أربعة أشهر من الأجر الأساسي ، مع احتساب منحة السكن والمنحة القانونية للنقل في الأجر الشهري . وتضاف إلى هذه المنحة :

- أجره شهر أساسي بالنسبة للعمال الذين لهم أقدمية بالمؤسسة تساوي عشرون سنة وتقلّ عن خمسة وعشرين سنة .

- أجره شهرين أساسيين بالنسبة للعمال الذين لهم أقدمية بالمؤسسة تساوي أو تفوق خمسة وعشرين سنة .

الفصل 56 (جديد) : منحة النقل :

ينتفع العمال بمنحة نقل حدّد مقدارها بـ 600 مليون عن كل يوم عمل فعلي ،
تضاف إليها فحسب المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما
وقّع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986 .

إنّ العمال القارين والعرضيين يتقاضون منحة جمالية حسب حضورهم الفعلي .

الفصل 59 (جديد) : منحة السلة :

تسند لكافة العمال القارين والوقتيين منحة سلة حدّد مقدارها بـ 500 مليون عن كل
يوم عمل فعلي .

الفصل 63 (جديد) : منحة الغبار :

تسند منحة غبار حدّد مقدارها بـ 0,01875 د عن كل ساعة عمل لسائق آلة
التجفيف بمراكز العمل القارة بوحدة التجفيف .

الفصل 64 (جديد) : منحة التنقل :

تمنح لكافة العمال منحة تنقل حدّد مقدارها على النحو التالي :

بالتفوية	بالوفقة				البيان	
	بقية العملة		مصلحة النقل			
	(Hors service transport)		(Service du transport)		الفطور	(1)
داخل الجمهورية	منطقة تونس	داخل الجمهورية	منطقة تونس	المبيت		
(*)	1 650 مليون	2 650 مليون	1 650 مليون	2 150 مليون	الفطور	العمال
	2 700 مليون	3 200 مليون	2 100 مليمات	3 000 مليون	المبيت	
(*)	2 150 مليون	3 150 مليون	2 150 مليون	2 450 مليون	الفطور	المستخدمون ورؤساء الفرق
	2 700 مليون	3 700 مليون	2 400 مليون	3 500 مليون	المبيت	

(*) - تحمل مصاريف التنقل (فطور ومبيت بالتفوية) على كاهل المؤجر الذي يضبط صنف ونوعية
المبيت مع العامل المعني بالأمر . ويتم مراجعة هذه المقادير تماثيا مع التحويلات التي تطرأ على المصاريف . ويقع
التسديد الكلي للمصاريف الناجمة عن التنقل من طرف المؤجر .

الفصل 65 (جديد) : منحة تعبئة الأكياس والتعليب :

أولا : مبدأ التوزيع :

تسند منحة إنتاج للعمال الذين يشتغلون مباشرة في التعليب وتعبئة الأكياس ،
وكذلك لفوج عمال الصيانة المكلفين خاصة بالسهرة على التجهيزات المعدة لإنجاز هذه
العمليات .

وتكتسب هذه المنحة بداية من إنتاج مقدار الساعة ، وذلك عندما يقع بلوغ المقياس
الإنتاجي . وتتضاعف هذه المنحة تدريجيا كلما تجاوز الإنتاج المقياس المحدد . وتعطى
لفوج العمال وتوزع بين المستحقين حسب الضوارب الخاصة بهم .

وفي صورة ما إذا كانت المنشأة مشغلة لعدة أفواج ، يقع تجميع مقادير المنحة ثم
تقسيمها على المستحقين في مستوى مراكز العمل .

ثانيا : قائمة المستحقين والضوارب الخاصة بهم :

- عمال الشحن (Bull) ضارب 1

- سائقو آلات التحويل (Nopel) ضارب 1
ويصبح ضارب 2 لمعدل إنتاج في الشهر لا يقل نسقه عن 24 طن/ساعة . وهذا الضارب
2 ، لا يدخل في حساب القسمة للحصول على مبلغ هذه المنحة .

- سائقو آلات العصر (Essoreuse) ضارب 1
ويصبح ضارب 2 لمعدل إنتاج في الشهر لا يقل نسقه عن 24 طن/ساعة . وهذا الضارب
2 ، لا يدخل في حساب القسمة للحصول على مبلغ هذه المنحة .

- سائقو آلات التعليب ضارب 1

- سائقو آلات التجفيف (Séchoir) ضارب 1

ويصبح ضارب 2 لمعدل إنتاج في الشهر لا يقل نسقه عن 7 طن/ساعة من الملح الجيد المجفف . وهذا الضارب 2 ، لا يدخل في حساب القسمة للحصول على مبلغ هذه المنحة .

- عمال ترصيف الأكياس (1 كلغ) المجمعة (Fardeau) ضارب 1
- عمال ترصيف الأكياس (50 كلغ) على اللوحة ضارب 1,5
- ميكانيكي الصيانة ضارب 1
- العون المكلف بالبيع ضارب 1
- نصف منحة لكل من عوني المخزن . وفي صورة ازدواجية المنح الثلاثة للجني والشحن والتعليب ، يتمتع هؤلاء العمال بالمنحة الأكثر نفعا .
- نصف منحة لكل من عوني المراقبة (Surveillant) .
- منحة للمخبري المكلف بمراقبة الجودة وتحضير وزيادة ومراقبة « اليود » .
- منحة للعامل المكلف بتعبئة الأكياس ذات 50 كلغ من الملح الجيد المجفف الخاص في الأكياس الوردية (FSS) .
- منحة للعامل المكلف بتعبئة العلب من الملح الجيد المجفف الرفيع .

ثالثا : تحديد مقاييس الإنتاج :

- آلة « أولتيماسوتيماباك » 1.625 طن/ساعة
- تعبئة الأكياس ذات 50 كلغ يدويا من طرف العامل 0,725 طن/ساعة لكل عامل .
- تعبئة الأكياس ذات 50 كلغ أوتوماتيكيا 5 أطنان/ساعة لفريق متكون من 3 عمال ، و 8 أطنان/ساعة لفريق متكون من 4 عمال .
- إن كل آلة جديدة تكون محل ضبط لمقاييس جديدة للإنتاج تضمن بجدول جديد .

رابعا : مقدار المنحة :

تسند هذه المنحة حسب الجداول التالية :

أ - آلة « أولتيماسوتيماباك » :

المنحة بالطن	مركز 8 ساعات	النسق أطنان/ساعة
0,480 د	13	1,625
0,530 د	14	1,750
0,590 د	15	1,875
0,750 د	16	2,000
0,820 د	17	2,125
0,860 د	18	2,250
0,930 د	19	2,375
0,990 د	20	2,500
1,060 د	22	2,750
1,150 د	24	3,000

ب - آلة تعبئة الأكياس ذات 50 كلغ أوتوماتيكية ولاحمة :

مقدار المنحة بمركز 8 ساعات		المنحة بالطن		النسق بالساعة
فريق بـ 4 عمال (آلة تعبئة أكياس ولاحمة أو أكياس كبيرة ذات طن)	فريق بـ 3 عمال (آلة تعبئة أكياس ولاحمة)	مركز 8 ساعات فريق يتكون من 4 عمال (آلة تعبئة أكياس ولاحمة أو أكياس كبيرة ذات طن)	مركز 8 ساعات فريق يتكون من 3 عمال (آلة تعبئة أكياس ولاحمة)	
-	10,120 د	-	0,253 د	5 طن/ساعة
-	13,200 د	-	0,275 د	6 طن/ساعة
14,000 د	19,320 د	0,250 د	0,345 د	7 طن/ساعة
17,600 د	23,680 د	0,275 د	0,370 د	8 طن/ساعة
24,840 د	28,800 د	0,345 د	0,400 د	9 طن/ساعة
29,600 د	34,800 د	0,370 د	0,435 د	10 طن/ساعة
35,200 د	-	0,400 د	-	11 طن/ساعة
42,240 د	-	0,440 د	-	12 طن/ساعة

ج - تعبئة أكياس ذات 50 كلغ يدويا :

النتج السعوي لكل عامل طن/ساعة/عامل	مركز عمل بـ 8 ساعات	منحة لكل عامل لمركز عمل بـ 8 ساعات
0,725	طن 5,800	د 0,370
0,775	طن 6,200	د 0,470
0,825	طن 6,600	د 0,775
0,875	طن 7,000	د 1,025
0,925	طن 7,400	د 1,115
0,975	طن 7,800	د 1,485

خامسا : نظام الترفيع أو التخفيض (Bonus/Malus) في منحة التعليب « جودة لحام » :

يهدف تحسين جودة المنتج الموزع ، يجب على العامل بالخصوص الانتباه والقيام بالمعاينة التي تستوجبها عملية التعليب والتعبئة (Mise en emballage) عن طريق الآلات المخصصة لذلك قصد تفادي شكايات الحرفاء التي لها تأثير كبير على حجم المبيعات ، وبالتالي على صورة المؤسسة . ولتحقيق هذا الهدف ، تم إحداث ضاربين اثنين :

* ضارب = 1,8 ، يسمى « جودة لحام كيس أزرق » للملح الجيد المجفف .

* ضارب = 1,3 ، يسمى « جودة لحام كيس أبيض » للملح الخشن .

في صورة عدم تسجيل شكايات ، يقع الترفيع في المنحة الفردية للتعليب المتحصل عليها في الشهر بالنسبة لسائقي آلات التعليب والعامل المتواجد بين هذه الآلات ، وذلك بضرب مقدار هذه المنحة في معدل هذين الضاربين معدلين بالأطنان المنتجة من أكياس زرقاء وأكياس بيضاء شهريا .

وفي صورة تسجيل شكايات تمت معاينتها من الإدارة والعامل المعني بالأمر ومبررة حسب الأكياس والغطاء الخارجي موضوع الشكوى ، فإنه يقع التخفيض بأربعة دنانير من المبلغ الجملي لمنحة التعليب الفردية ، عن كل شكوى مسجلة ومبررة . وهذا التخفيض لا يمكن أن يتجاوز 30 % (ثلاثون بالمائة) من مقدار منحة التعليب المتحصل عليها في الشهر حسب الجدول المذكور أعلاه (الفقرة « أ » آلة « أوليتما سوتيمباك ») .

وبذلك ، فإنه - في صورة عدم تسجيل أي شكوى - يقع الترفيع شهريا في المنحة الفردية للتعليب بـ 80 % (Bonus) بالنسبة لسائق آلة تعليب مخصصة للأكياس الزرقاء . وفي صورة تسجيل شكايات ، يقع التخفيض في مقدار هذه المنحة بأربعة دنانير عن كل شكوى دون أن يتجاوز هذا التخفيض 30 % على أقصى تقدير .

الفصل 66 (جديد) : منحة الجني :

أولا : منحة الجني « أ » :

تحتسب هذه المنحة حسب الجدول أسفله ، وهي مرتبطة مباشرة بالإنتاج وتُسند للعمال المعيّنين للعمليات التالية : جمع الملح ، نقل الملح ، قيادة محطة الغسل ، صيانة محطة الغسل ، سير المخازن ، أشغال المخبر ، العملة المكلفون بصنع الملح في جوايي الملح وصيانة معدات عملية الجني ، وذلك بالنسبة لكل الملاحظات :

المنحة لكل عامل بمركز 8 ساعات عمل :

المنحة لكل عامل بمركز 8 ساعات عمل	الحصاد بألة RA 300 أو آلتين RA 280	الحصاد بألة RA 280	النتج بالساعة
-	د 0,979	د 1,125	-
م 1 248	د 1,500	د 1,725	156
م 1 344	د 1,666	د 1,909	168
م 1 440	د 1,931	د 2,220	180
م 1 536	د 2,266	د 2,606	192
م 1 632	د 2,575	د 2,961	204
م 1 728	د 2,905	د 3,340	216
م 1 824	د 3,219	د 3,700	228
م 1 920	د 3,554	د 4,087	240
م 2 016	د 4,080		252
م 2 160	د 4,300		270
م 2 304	د 4,580		288
م 2 448	د 4,880		306
م 2 592	د 5,170		324
م 2 736	د 5,430		342
م 2 880	د 5,948		360
م 3 040	د 6,262		380
م 3 200	د 6,576		400

ويطبق هذا الجدول بضارب 1 عند الحصول - بعد عملية الجني - على منتج ذي جودة مطابقة للمواصفات والخصائص الداخلية ، والمعلن عنها يوميا من طرف مسؤول عملية الجني .

وفي صورة عدم مطابقة المنتج للمواصفات والخصائص الداخلية ، يطبق ضارب 0,9 للجدول .

ثانيا : منحة الجني « ب » :

تضاف هذه المنحة إلى المنحة « أ » ، وهي مخصصة لسائقي معدات الجمع وسائقي الجرارات وسائقي النيفلوز (Niveleuse) وسائقي البلدوزر (Buldozer) وسائقي آلة الجرافة (Pelle) في جوابي الملح (Panneaux) .

وتوزع هذه المنحة بضارب 3 (ثلاثة) على سائقي الجرارات (Roulage) وعلى سائقي معدات الجمع (Ramassage) ورؤساء الفرق المساهمين في عملية الجني ، وذلك لتأثيرهم المباشر على النسق والإنتاج .

$$\text{منحة « ب »} = \frac{\text{عدد الأمتار المكعبة للمركز الواحد} \times 0.00138 \text{ د}}{\text{عدد السواق المستحقين}}$$

تسند هذه المنحة ابتداء من جني 1 440 متر مكعب في مركز 8 ساعات عمل .

ثالثا : منحة الجني غير المباشر :

تسند كذلك للعمال الذين يساهمون بصفة غير مباشرة في عملية الجني منحة تقدر بأجرة ساعة واحدة عادية تضرب في 1,25 .

ويتمتع بهذه المنحة : الأعوان الإداريون المكلفون بالخلاص ، عمال صنع الملح العاملون في الساحات الخارجية ، النجارون ، العمال المساهمون في تجفيف الجوابي .

ويقع يوميا تعليق جدول مقادير هذه المنحة التي يقع احتسابها لكل مركز عمل بـ 8 ساعات على حدة .

رابعا : منحة الجني لعمال مصلحة المعدات بفرع مقرين :

تسند منحة بعنوان الجني لعمال مصلحة المعدات بفرع مقرين ، وذلك لمساهمتهم الفعلية في صيانة وتحضير معدات الجني للفروع الأخرى . وتحسب هذه المنحة وتوزع مرة في السنة بعد نهاية مواسم الجني بكل الفروع ، ويؤخذ بعين الاعتبار النسق بالساعات المفتوحة (م³/س) والمحصول (م³) ، ويقع احتسابها وفق القاعدة التالية :

$$\left[\frac{\text{نسق فرع سوسة (م³/س)}}{150} \times \text{محصول فرع سوسة (م³)} \right] + \left(\frac{\text{نسق فرع صفاقس (م³/س)}}{280} \times \text{محصول فرع صفاقس (م³)} \right)$$

$$+ \left(\frac{\text{نسق فرع جرجيس (م³/س)}}{200} \times \text{محصول فرع جرجيس (م³)} \right) \times \frac{0.085 \text{ د}}{1000}$$

الفصل 67 (جديد) : المنحة التكميلية للمرض :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« في صورة تنقيح التشريع الجاري به العمل في هذا المجال ، تقع مراجعة أحكام هذا الفصل بين الطرفين قصد ملاءمته مع التنقيح المذكور » .

الفصل 68 مكرر (جديد) : منحة الولادة :

يمنح المؤجر للعامل عن كل مولود جديد منحة حدد مقدارها بـ 30 دينار .

الفصل 70 (جديد) : منحة الشحن على البواخر :

تسند منحة الشحن على البواخر للعمال المعنيين بعملية الشحن حسب الضوابط الواردة بالجدول التالية ، ووفق الضوابط الواردة بالفقرة الأخيرة من هذا الفصل (فقرة « و ») :

أ - الشحن من ميناء صفاقس :

1 - جدول رقم (1) : الجودة رقم (4) ورقم (5) وجودة الملح الخام :

جدول رقم (1)
ميناء صفاقس

المنحة عن 4 ساعات	النسق طن/ساعة	المنحة عن 4 ساعات	النسق طن/ساعة	المنحة عن 4 ساعات	النسق طن/ساعة
د 1,789	460	د 1,177	330	د 0,594	200
د 1,836	470	د 1,224	340	د 0,642	210
د 1,883	480	د 1,272	350	د 0,659	220
د 1,931	490	د 1,318	360	د 0,706	230
د 1,978	500	د 1,365	370	د 0,754	240
		د 1,412	380	د 0,801	250
		د 1,460	390	د 0,847	260
		د 1,507	400	د 0,894	270
		د 1,553	410	د 0,942	280
		د 1,601	420	د 0,989	290
		د 1,648	430	د 1,036	300
		د 1,695	440	د 1,082	310
		د 1,742	450	د 1,130	320

2 - جدول رقم (2) : الجودة رقم (2) ورقم (3) ورقم (3) خشن :

تسند منحة الشحن على البواخر الخاصة بالملح الأرطب من ميناء صفاقس للفريق
المساهم مباشرة في عمليات الشحن ، أي :

- العمال الذين يسهرون على عمليات التعليف (Destockage) ، وتعبئة
الشاحنات في الملاحية (سائقي البلدوزر ، سائقي آلات التعبئة والشحن الكهربائية ،
الدليل « Guide ») .

- العمال الذين يقومون بعملية نقل الملح من الملاحية إلى الميناء (سائقو
الشاحنات) .

- العمال المتواجدون بصفة منتظمة بالميناء طوال عملية الشحن .

- عمال الصيانة في مركز عملية الشحن .

- عون المخبر .

- عون المخزن .

وتحسب هذه المنحة لمركز 8 ساعات عمل كالاتي :

المنحة لكل عامل مساهم = $\frac{\text{عدد الأطنان المشحونة طوال 8 ساعات} \times (\text{منحة بالطن حسب الجدول رقم 2})}{\text{عدد العمال المساهمين المذكورين أعلاه}}$

جدول رقم (2)

ميناء صفاقس

المنحة بالطن	النسق طن/ساعة	المنحة بالطن	النسق طن/ساعة	المنحة بالطن	النسق طن/ساعة
د 0,042	250	د 0,031	190	د 0,028	130
د 0,044	260	د 0,032	200	د 0,029	140
د 0,046	270	د 0,034	210	د 0,031	150
د 0,048	280	د 0,034	220	د 0,031	160
د 0,050	290	د 0,039	230	د 0,031	170
د 0,052	300	د 0,040	240	د 0,031	180

ب - الشحن من ميناء سوسة :

1 - جدول رقم (3) : الجودة رقم (4) ورقم (5) وجودة الملح الخام :

جدول رقم (3)

ميناء سوسة

المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة	المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة
د 1,224	260	د 0,376	140
د 1,272	270	د 0,494	150
د 1,318	280	د 0,622	160
د 1,365	290	د 0,669	170
د 1,412	300	د 0,744	180
د 1,460	310	د 0,847	190
د 1,507	320	د 0,919	200
د 1,553	330	د 0,975	210
د 1,601	340	د 1,026	220
د 1,648	350	د 1,059	230
		د 1,082	240
		د 1,177	250

2 - جدول رقم (4) : الجودة رقم (2) ورقم (3) ورقم (3) خشن :

جدول رقم (4)

ميناء سوسة

المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة	المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة
د 1,365	140	د 0,706	70
د 1,460	150	د 0,801	80
د 1,553	160	د 0,894	90
د 1,648	170	د 0,989	100
د 1,742	180	د 1,082	110
د 1,836	190	د 1,177	120
د 1,931	200	د 1,272	130

ج - الشحن من ميناء جرجيس :

1 - جدول رقم (5) : الجودة رقم (4) ورقم (5) وجودة الملح الخام :

جدول رقم (5)

ميناء جرجيس

المنحة عن 4 ساعات	النسق طن/ساعة	المنحة عن 4 ساعات	النسق طن/ساعة	المنحة عن 4 ساعات	النسق طن/ساعة
د 1,221	320	د 0,737	210	د 0,262	100
د 1,265	330	د 0,781	220	د 0,304	110
د 1,309	340	د 0,825	230	د 0,345	120
د 1,353	350	د 0,869	240	د 0,387	130
د 1,397	360	د 0,913	250	د 0,429	140
د 1,441	370	د 0,957	260	د 0,473	150
د 1,485	380	د 1,001	270	د 0,517	160
د 1,529	390	د 1,045	280	د 0,561	170
د 1,573	400	د 1,089	290	د 0,605	180
		د 1,133	300	د 0,649	190
		د 1,177	310	د 0,693	200

2 - جدول رقم (6) : الجودة رقم (2) ورقم (3) ورقم (3) خشن :

تسند منحة الشحن على البواخر الخاصة بالملح الأرطب من ميناء جرجيس للفريق المساهم مباشرة في عمليات الشحن ، أي :

- العمال الذين يسهرون على عمليات التغليف (Destockage) ، وتعبئة الشاحنات في الملاحه (سائقو البلدوزر ، سائقو آلات التعبئة والشحن الكهربائية) .

- العمال الذين يقومون بعملية نقل الملح من الملاحه إلى الميناء (سائقو الشاحنات) .

- العمال المتواجدون بصفة منتظمة بالميناء طوال عملية الشحن .
- عمال الصيانة في مركز عملية الشحن .
- عون المخبر .
- عون المخزن .

وتحسب هذه المنحة لمركز 8 ساعات عمل كالاتي :

المنحة لكل عامل مساهم = $\frac{\text{عدد الأطنان المشحونة طوال 8 ساعات} \times (\text{منحة بالطن حسب الجدول رقم 6})}{\text{عدد العمال المساهمين المذكورين أعلاه}}$

جدول رقم (6)

ميناء جرجيس

المنحة بالطن	النسق طن/ساعة	المنحة بالطن	النسق طن/ساعة
0,049 د	160	0,026 د	70
0,052 د	170	0,028 د	80
0,054 د	180	0,028 د	90
0,057 د	190	0,029 د	100
0,060 د	200	0,033 د	110
0,063 د	210	0,036 د	120
0,065 د	220	0,039 د	130
0,067 د	230	0,043 د	140
0,069 د	240	0,046 د	150

د - منحة شحن مادة « كلورير المانيبيوم » :

تسند هذه المنحة للعمال المساهمين مباشرة في عملية شحن مادة « كلورير المانيبيوم » ، وذلك حسب الجدول التالي :

جدول رقم (7)

شحن مادة « كلورير المانيبيوم »

المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة	المنحة عن 4 ساعات عمل	النسق طن/ساعة
1,412 د	190	0,565 د	100
1,460 د	195	0,612 د	105
1,507 د	200	0,659 د	110
1,553 د	205	0,706 د	115
1,600 د	210	0,753 د	120
1,648 د	215	0,800 د	125
1,695 د	220	0,847 د	130
1,742 د	225	0,894 د	135
1,788 د	230	0,942 د	140
1,836 د	235	0,989 د	145
1,883 د	240	1,036 د	150
1,930 د	245	1,082 د	155
1,977 د	250	1,130 د	160
2,071 د	260	1,177 د	165
2,165 د	270	1,224 د	170
2,259 د	280	1,272 د	175
2,353 د	290	1,318 د	180
2,447 د	300	1,365 د	185

إذا ما جرت عملية نقل مادة « كلورير المانيبيوم » إلى الميناء في حين تجرى عملية الشحن على الباخرة ، فإن العمال الذين يساهمون مباشرة في عملية النقل يتمتعون بمنحة الشحن .

هـ - ضارب الجودة :

توزع المنحة المذكورة في الجداول المشار إليها أعلاه بضارب يساوي 1 ، إذا ما تطابقت جودة المنتج المشحون مع الجودة المطلوبة والمعينة على « بطاقة شحن الباخرة » (معدل القيمة على كل البضاعة المشحونة بالباخرة) .

وفي صورة العكس ، فإن المنحة المعنية ، توزع بضارب يساوي 0,9 .

و - ضواريب منحة الشحن :

تسند منحة الشحن على البواخر للأصناف المعنية التالية حسب الضواريب التالية وجداول كل ميناء :

- ضارب 1 : العمال اليدويون (كمال تريمي Camelle Trimie) ، العمال ، عامل المخزن ، الحارس بالميناء .

- ضارب 1,5 : سائقو المعدات ، سائقو الشاحنات ، عون المخبر ، رؤساء الفرق ، مسير محطة الشحن .

- ضارب 2 : أعوان الإشراف بالورشة والميناء .

- العمال المكلفون بزيادة « الفروسيانور Ferrocyanure » يتمتعون بمنحة إضافية تقدر بخمس مائة مليم (500 مليم) عن أربع (4) ساعات عمل .

- المستكتبون المساهمون في الخلاص : دينار واحد عن كل فريق من عمال الشحن والترصيف . وفي صورة التخلي عن استعمال عمال الشحن والترصيف ، فإن المستكبيين المساهمين في الخلاص يتمتعون بنفس منحة الشحن على البواخر كبقية العمال المعنيين بعملية الشحن ، وذلك بضارب يساوي 1 .

الفصل الثاني : يحذف الفصل 72 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه والمتعلق بالتأجير الشهري .

الفصل الثالث : ينقح التصنيف المهني الملحق بالاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

يضاف الصنف التالي لترتيب وتصنيف الأعوان الإداريين للملاحات بالبلاد التونسية الملحق بالاتفاقية المشار إليها أعلاه :

الصنف الخامس : المستخدم خارج الرتبة :

عامل المخبر ، وكيل المخزن ، العون الإداري . وللارتقاء إلى صنف « مستخدم خارج الرتبة » ، يجب على المستخدم ذي الكفاءة العالية أن تكون لديه خبرة مهنية كبيرة في صنف « المستخدم ذو الكفاءة العالية » أو أن يكون لديه مستوى تعليمي يعادل شهادة البكالوريا على الأقل ، وأن يكون قد أظهر صفات مهنية تتعلق بحسن التنظيم والجدوى لمسك ومتابعة الملفات (التقنية ، السلامة ، الإدارية ، الجودة ، الاجتماعية ...) ، وأن تكون لديه القدرة على قيادة وتسيير فريق صغير تحت مسؤوليته ، وأن يجيد استعمال الإعلامية .

يضاف الصنف التالي لترتيب وتعريف أعوان الإنجاز للملاحات بالبلاد التونسية الملحق بالاتفاقية المشار إليها أعلاه :

9 - **رئيس فريق خارج الرتبة :** يشمل هذا الصنف الاختصاصات المهنية الواردة بالصنف الثامن « رئيس فريق » .

يضاف تعريف « رئيس فريق خارج الرتبة » إلى باب التعاريف الوارد بترتيب وتعريف أعوان الإنجاز للملاحات بالبلاد التونسية الملحق بالاتفاقية المشار إليها أعلاه كما يلي :

9 - **رئيس فريق خارج الرتبة :**

أن يكون قادرا على تحرير تقرير كتابي وإعداد وتحيين الملفات (التقنية ، المتعلقة بالجودة ، المتعلقة بالسلامة) ، وأن يجيد استعمال الإعلامية وأن يبرهن عمليا على معرفة المصاريف وقدرته على التحكم فيها .

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

- الجداول أعداد 1 و 2 و 3 و 4 و 5 : بداية من أول ماي 2002 .

- الجداول أعداد 6 و 7 و 8 و 9 و 10 : بداية من أول ماي 2003 .

- الجداول أعداد 11 و 12 و 13 و 14 و 15 : بداية من أول ماي 2004 .

الفصل الخامس : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2002 ، مع مراعاة أحكام الفصل الرابع أعلاه .

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

المهدي الجيلاني

عن الشركة العامة
للملاحة التونسية

فؤاد الأخوة

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام
للجامعة العامة للمعاش والسياحة

يونس الشهيدي