

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الأحذية وما شاكلها من المصنوعات التابعة لها الممضاة بتاريخ 29 أفريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جويلية 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 62 المؤرخ في 19 سبتمبر 1975،

وعلى القرار التحكيمي المؤرخ في 27 جوان 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 27 جوان 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 30 أوت و 2 سبتمبر 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 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 57 المؤرخ في 11 سبتمبر 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 62 المؤرخ في 20 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 الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 27 فيفري 1999 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

تمّ الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تنقح الفصول 4 و 12 و 16 و 26 و 27 و 28 و 29 و 30 و 45 و 48 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

تنقح الفقرة السادسة من هذا الفصل كما يلي :

يمنح للمسؤول النقابي بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفه وللشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤول النقابي 50 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين خمسة وسبعين ومائتي عامل و100 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. إذا 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.

الفصل 12 (جديد) : التدرج والترقية

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

(أ) التدرج :

يتمثل التدرج الاعتيادي في التنقل من درجة إلى درجة أعلى وبالنظر لأقدمية العامل في الدرجة. إذا بلغ العامل أقصى درجة في صنفه تقع ترقيته

#### ملحق تعديلي عدد 6

#### للاتفاقية المشتركة القومية

#### لصناعة الأحذية وما شاكلها من المصنوعات التابعة لها

بين الممضين أسفله :

. الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

. الجامعة الوطنية للجلود والأحذية

من جهة

. الاتحاد العام التونسي للشغل

. الجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية

من جهة أخرى

ألبا إلى الصنف الذي يلي صنفه مباشرة على أن لا يتجاوز سن العامل المعني بالأمر في ذلك الوقت خمسة وخمسون سنة. وإذا تجاوز هذا السن فيبقى العامل في صنفه القديم.

يقع ترتيب العامل المعني بالأمر في درجة يكون فيها الأجر مساويا لأجره السابق وإن لم يوجد فأعلى منه مباشرة.

الفصل 16 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة، هذا إذا لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع.

يساوي مبلغ هذه المكافأة :

أ - أجرة 15 يوما لكل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة، في صورة الطرد لأسباب اقتصادية

ب - أجرة 21 يوما لكل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة، في صورة الطرد التعسفي.

وتسند هذه المكافأة في الحالتين سالفتي الذكر على أساس الأجر المتقاضى عند الفصل وباعتبار كل الامتيازات التي يتمتع بها العامل من حيث الأجر.

ولا يمكن بأية حال من الأحوال أن تفوق هذه المكافأة في الحالتين المذكورتين أجر ستة أشهر مهما كانت مدة الأقدمية بالمؤسسة. مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الأقدمية ابتداء من أول يوم يباشر فيه العامل عمله بالمؤسسة. ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل. ويقع حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الجملي الذي يتقاضاه العامل المفصول أثناء الشهر الذي يلي أجل الإعلام بالطرد. ولا يمكن أن يكون هذا الأجر أقل من معدل الأجور الشهرية للإثنتي عشر شهرا السابقة للتنبيه بالخروج.

الفصل 26 (جديد) : أيام الأعياد

أيام الأعياد التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي : 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، رأس السنة الهجرية والمولد النبوي الشريف.

يمكن تدارك هذه الأيام حسب أحكام مجلة الشغل.

العمال الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق في زيادة الأجر ب 100% وتعتبر أيام الأعياد غير خالصة الأجر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل.

الفصل 27 (جديد) : الرخص السنوية خالصة الأجر

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

يضاف لهذه المدة يوم عمل فعلي عن كل خمس سنوات أقدمية بالمؤسسة بدون أن ترفع هذه الزيادة مدة الرخصة إلى أكثر من 24 يوم عمل فعلي.

ويقع حساب الرخصة السنوية خالصة الأجر حسب المقياس الآتي : يوم ونصف بالنسبة لكل شهر عمل كامل.

الفصل 28 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلتهم مع الاحتفاظ بكافة عناصر الأجر.

مدة هذه الرخص معينة كما يلي :

(1) ولادة مولود : ..... (2) يوما عمل.

(2) وفاة أحد الزوجين : ..... (3) ثلاثة أيام عمل.

(3) وفاة والد أو أم أو ولد : ..... (3) ثلاثة أيام عمل.

(4) وفاة أخ أو أخت : ..... (2) يوما عمل.

(5) زواج العامل : ..... (3) ثلاثة أيام.

(6) زواج أحد الأبناء : ..... (1) يوم عمل واحد.

(7) ختان ابن العامل : ..... (1) يوم عمل واحد.

(8) وفاة حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة أو عم أو عمّة أو خال أو خالة: ..... (1) يوم عمل واحد.

يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها بتقديم المؤيدات المفيدة.

الفصل 29 (جديد) : رخص الولادة

تسند رخص الولادة حسب التشريع الجاري به العمل.

للمرأة التي ترضع طفلها من ثديها، الحق وظيفية سنة ابتداء من يوم الولادة في راحتين في اليوم كل منها ذات نصف ساعة تمنح إحداهما في بداية الحصة الصباحية والأخرى في آخر الحصة المسائية. ويمكن تجميع راحتين في ساعة واحدة يتم إسنادها إما في بداية الحصة الصباحية أو في آخر الحصة المسائية.

تتمتع المرأة المرضعة بهذه الساعة مهما كان توقيت العمل اليومي.

الفصل 30 (جديد) : الرخص الاستثنائية

تضاف الفقرة التالية باخر هذا الفصل :

وعلى المنتفعين بهذه الرخصة إشعار المؤجر بذلك قبل ثماني وأربعين ساعة (48) عن طريق مكتوب موجه من طرف منظمة العمال.

الفصل 45 (جديد) : مقاييس الإنتاج

تنقح الفقرة الرابعة من هذا الفصل كما يلي :

يتحتم على العمال احترام المقاييس الدنيا للإنتاج التي تضبطها اللجنة الفنية المتنافسة وأن يحرصوا على الإتقان في عملهم وتحسين جودته.

الفصل 48 (جديد) : المنح الإضافية

يتمتع العمال علاوة عن منحة الإنتاج المنصوص عليها بالفصل 46 من هذه الاتفاقية بالمنح الإضافية التالية :

(1) منحة النقل : تسند لكل عامل منحة جمالية للنقل علاوة عن المقدار المضبوط بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 المتعلق بالترفيغ أو بإحداث منحة النقل في القطاعات غير الفلاحية الخاضعة لمجلة الشغل والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986، يقع تسديدها في آخر كل شهر وضبط مقدارها بأربعة دنانير.

ويقع حساب هذه المنحة وتعديلها حسب الغيابات بدون مبرر التي ينجر عنها تخفيض في مقدار هذه المنحة،

(2) منحة القفة : ضبط مقدارها ب 250 مي تسند للعمال المعينين لبقاء بمراكز الشغل كامل حصة العمل اليومية.

(3) المنحة المجتمعة : تم تجميع المنحة نصف اليومية ومنحة التشجيع على المواظبة في منحة واحدة أطلق عليها إسم "المنحة المجتمعة" تصرف لجميع العملة وضبط مقدارها ب 8.340 د في الشهر، ما يوافقها 40 مليون في الساعة.

(4) منحة آخر السنة : تدفع آخر كل سنة ويقع ضبطها باعتبار العدد السنوي المسند لكل عامل على أن لا تتعدى هذه المنحة أجرة شهر.

يضبط العدد السنوي بمقتضى العناصر الأربعة التالية :

. الإنتاج ..... من 0 إلى 7

. القيمة المهنية ..... من 0 إلى 5

. المواظبة ..... من 0 إلى 5

. السلوك ..... من 0 إلى 3.

ويقع حساب منحة آخر السنة حسب العملية التالية :

ن

$$م = \frac{الأجر الشهري الأساسي الخام \times ن}{20}$$

حيث ن = العدد السنوي المتحصل عليه من جمع الأعداد الأربعة السابقة.

وبالنسبة للعمال الخالصين بحساب الساعة يحسب الأجر الشهري بضرب أجر الساعة في مدة العمل الشهري بالمؤسسة.

يقع التخفيض في هذه المنحة بالنسبة لكل التغيرات الناتجة عن أسباب أخرى خارجة عما وقع التنصيص عليه بالفقرة الرابعة من الفصل 27 لهذه الاتفاقية.

الفصل الثاني: تطبق 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.

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1999 مع مراعاة أحكام الفصل الثاني أعلاه.

تونس في 28 ماي 1999.

عن المنظمات النقابية للأصحاب العمل	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحباني
عن الجامعة الوطنية للجلود والأحذية	الكاتب العام للجامعة العامة للنسيج والملابس والأحذية
الإمضاء : مصطفى عبد الهادي	الإمضاء : محمد بوساحة