

ملحق تعديلي عدد 7 للاتفاقية المشتركة القومية للمصابغ ومعامل التنظيف

بين المصين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية للتنظيف بالشائح

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للمصابغ ومعامل التنظيف الممضاة بتاريخ 2 جويلية 1976 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 11 نوفمبر 1976 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 81 المؤرخ في 24 ديسمبر 1976 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 28 أبريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 41 المؤرخ في 31 ماي و 3 جوان 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 12 سبتمبر 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 12 أكتوبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 67 المؤرخ في 19 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 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 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 59 المؤرخ في 23 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 : تتفح الفصول 4 و 11 و 14 مكرّر و 20 و 21 و 22 و 30 و 32 و 34 و 36 و 37 و 39 و 41 و 47 و 48 و 56 و 58 و 59 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (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 تصرفات 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 مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجّر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة موزة في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجيب عنه المؤجّر في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفين ، تتمّ المقابلة فورا . ويجرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي .

يحرص المؤجّر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توقّرت لديه الإمكانيات لذلك ، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة .

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبّورات تلتصق بها المعلّقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظّمها 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 .

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 بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة ، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق ، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه . 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 ، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . 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 صفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا ، تكون له الأولوية ليعين فيه .

الفصل 11 (جديد) : التأديب :

تنقح الفقرة الثامنة من هذا الفصل كما يلي :

« في صورة وقوع هفوة فادحة ، يمكن للمؤجر أن يقرّر تحت مسؤوليته الشخصية إيقاف العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز الشهر إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة . ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام ، وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز الشهر ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل » .

تنقح الفقرة الحادية عشرة من هذا الفصل كما يلي :

« وكلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب ، يتعين إعلامه بذلك بثلاثة أيام على الأقل قبل انعقاد المجلس بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ . وله الحق في الاطلاع حالا على ملفه وعلى التقرير المقدم ضده وأخذ نسخة منه » .

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الثالثة عشرة من هذا الفصل :

« لا يمكن تسليط أكثر من عقوبة عن الهفوة الواحدة » .

الفصل 14 مكرّر (جديد) : مقاييس الإنتاج :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكوّن من فنيين اثنين ينوبان المؤسسة ، وفنيين اثنين يعيّنها ممثلو العمال من أعضاء النقابة الأساسية أو أعضاء اللجنة الاستشارية للمؤسسة . وتضمّن هذه المقاييس ومنحة الإنتاجية في اتفاق على مستوى المؤسسة » .

الفصل 20 (جديد) : منحة النقل :

تسند لكل عامل - علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986 - منحة نقل ضبط مقدارها الشهري كما يلي :

10 دنانير بداية من أول جويلية 2002

12 ديناراً بداية من أول جويلية 2003

14 ديناراً بداية من أول جويلية 2004

تخضع هذه المنحة لتخفيضات متناسبة مع مدة الغيابات غير المرخص فيها .

الفصل 21 (جديد) : منحة القفّة :

إنّ العمال المعيّنين والمجبورين على البقاء في أماكن عملهم طيلة المدة اليومية للعمل لهم الحق في منحة القفّة المحدد مقدارها بـ 500 مليم في اليوم .

الفصل 22 (جديد) : منحة الصندوق المالي :

ينتفع الأعوان الرئيسيون المكلفون بالصندوق المالي بمنحة الصندوق حدّد مقدارها بعشرة دنانير في الشهر . ولا يمكن الجمع بين هذه المنحة والمنحة التي تدفعها بعض المؤسسات لأعوانها المعيّنين والتي تحتسب على أساس نسبة مائوية من الرقم المالي للمعاملات . وإذا كان مقدار هذه المنحة يقلّ عن عشرة دنانير ، فإنّ المؤجر مطالب بتسديد الفارق .

وتدفع هذه المنحة أيضاً للأعوان المكلفين بمسك الصندوق وقبض الأموال .

الفصل 30 (جديد) : التدرّج والترقية :

تنقّح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« ب - الترقية :

1 - الترقية الآلية : تتمثل الترقية الآلية في التحول من صنف إلى صنف أعلى مباشرة وذلك عند بلوغ العامل آخر درجة في الصنف المرتب به .

ويقع ترتيب العامل المتحصّل على ترقية آلية بالصنف الجديد في درجة تعادل أجره القديم ، وإن تعدّر ذلك في الدرجة التي تليها .

2 - الترقية الاختيارية : تتمثل الترقية الاختيارية في التحول من صنف إلى الصنف الذي يليه من حيث الاختصاص . ويكون هذا الارتقاء بناء على ما للعامل من كفاءة مهنية ، وبالاعتماد بالخصوص على العناصر التالية :

أ - مدة الممارسة في المهنة .

ب - التكوين والمؤهلات المهنية .

ج - مدة الخدمة والأعداد المهنية المتحصّل عليها في المؤسسة .

د - السلوك .

هـ - التكاليف العائلية » .

الفصل 32 (جديد) : تبديل الإقامة أو النقلة :

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة العامل أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة وبعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة . وفي هذه الصورة ، يقع مراعاة أقدمية العامل ووضع العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية . وفي سائر الحالات ، تحمّل على المؤجر كافة المصاريف الناتجة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة . كما يدفع المؤجر للعامل المنتقل منحة التمركز وذلك في حدود أجره شهر عمل ، مع مراعاة الظروف الاقتصادية للمؤسسة .

الفصل 34 (جديد) : التدريب والتكوين والإتقان المهني :

يلتزم المؤجر حسب حاجيات المؤسسة وعمالها وأولوياتهم بتنظيم أو المشاركة في مراحل تدريب أو تكوين دورية لفائدة كافة عمالها بهدف إتمام وتحسين معارفهم العامة والتقنية والتكنولوجية وإعدادهم لتطوّر وظائفهم ورسكلتهم لاكتساب كفاءات ومهارات مهنية تؤهلهم للترقية الآلية وتقيهم من المخاطر المهنية .

وتنظّم حلقات ودورات التدريب والتكوين المهني الأساسي والمستمر بالتنسيق مع مصالح وزارة التكوين المهني والتشغيل والمنظمة النقابية واللجنة الاستشارية للمؤسسة باتّباع أنجع الأنماط والوسائل الأكثر جدوى وتلاؤما مع ظروف المؤسسة وعَمالها ، مع استغلال محكم لكافة الآليات والموارد المالية الذاتية أو القانونية المتاحة .

وتشارك النقابة واللجنة الاستشارية للمؤسسة في تشخيص وإعداد برامج التكوين وختمها . كما تشارك في ضبط محتوى كل حلقات ودورات التدريب والتكوين المهني الأساسي والمستمر وتقييم نتائجها .

وتنظّم حلقات ودورات التكوين المستمر الخاصة بالترقية لتشمل كافة عمال المؤسسة بصفة دورية على الأقل مرة كل ثلاث سنوات . ولا يحرم العامل الذي لم يشمل التكوين من الترقية .

وتنظّم تربيّصات تكوينية في القانون الاجتماعي للنواب النقابيين ونواب العملة في اللجنة الاستشارية للمؤسسة .

وتعتبر كل فترات التكوين داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل فعلي .

يلتزم المؤجّر بدعم كل المجهودات المبذولة في سبيل إنجاح برامج التدريب والتكوين والتربيّصات ، على أن لا يتجاوز العدد الجملي للمتربيّسين - في مختلف هذه المجالات ، وفي نفس الوقت - ثلث عدد عمال المؤسسة .

الفصل 36 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة :

المؤجّر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة . ويحرص العمال من جانبهم على المحافظة عليها .

ويتعيّن على المؤجّر أن يعد بالخصوص أحواضا لغسل الأيدي والوجوه وأدواتها ومراحيض وبيوتا لحفظ ملابس الشغالين . ويحتسب الوقت العادي للاستحمام والمضبوط بربع ساعة يوميا كعمل فعلي خالص الأجر .

وتسند في الأسبوع الأول من كل شهر كمية من مواد التنظيف بمقدار كيلو غرام واحد لكل عامل .

يتعيّن على المؤجّر تهيئة محلّ يقضي فيه العمال الراحة المخصّصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطربين لعدم الرجوع إلى منازلهم . كما يخصّص هذا المحلّ لعقد الاجتماعات النقابية إذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات ومستقلا عن أماكن الإنتاج والخزن .

يقع ضبط التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتته من الأخطار التي يمكن أن تتعرّض لها صحّته بموجب مهنته بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة المهنية المتفرّعة عن اللجنة الاستشارية للمؤسسة .

ويتحمّل المؤجّر مسؤولية عدم مراعاة المقترحات الواردة بالفقرات السابقة . ويتعهّد العمّال باستعمال أجهزة السلامة والصيانة الموضوعة على ذمتهم بصورة محكمة .

يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العمال للعلاج الاستعجالي البسيط . ويقع ضبط قائمة الأدوية الواجب توفيرها في هذا الصندوق من طرف طبيب المؤسسة . ويجب على المؤسسات التي تشغل أكثر من 50 عامل توفير سيارة إسعاف . كما يجب تنظيم دورات تدريبية للعمال في مجال الإنقاذ والإسعاف .

يتعيّن على المؤسسات الخاضعة لهذه الاتفاقية أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل المتعلّق بالصحة والسلامة المهنية .

وطبقا لأحكام الفصل 153 من مجلة الشغل ، يمكن للمؤسسات إمّا إحداث وتجهيز مصلحة لطب الشغل خاصة بها أو الانخراط بمجمع لطب الشغل ، وذلك لتيسير إجراء الفحوص الطبية عند الانتداب والفحوص الطبية الدورية .

الفصل 37 (جديد) : ثياب الشغل وملابس الوقاية :

تتفّح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« مصاريف شراء ملابس وأحذية الشغل تكون على نفقة المؤجر . ويقع تحديد عدد ملابس وأحذية الشغل وضبط نوعيتها كما يلي :

- الرجال : سروالان (2) ، قميصان (2) ، منديلان (2) ، حذاءان (2) .
- النساء : منديلان (2) ، قميصان (2) ، حذاءان (2) .

الفصل 39 (جديد) : مدة العمل :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« ويقع التخفيض في مدة العمل اليومي بساعة واحدة بمناسبة شهر رمضان ، مع المحافظة على الأجر . وتحتسب ساعة عمل إضافية للعمال المشتغلين بطريقة التناوب ، وذلك عند اضطرابهم لتناول الإفطار بمقر عملهم . »

الفصل 41 (جديد) : تأجير العمل بالليل :

تتفّح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« إن ساعات العمل المنجزة بالليل ما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا تخول زيادة في الأجر بـ 75 % . »

الفصل 47 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية :

تتفّح الأحكام المتعلقة بالرخص التالية كما يلي :

- « - وفاة الزوج أو الزوجة أو طفل في الكفالة : 6 أيام عمل فعلي .
- زواج العامل : 4 أيام عمل فعلي . »

الفصل 48 (جديد) : رخصة الولادة :

تسند للمرأة العاملة بمناسبة الولادة - وعند إدلائها بشهادة طبية - رخصة ولادة مدتها شهرين ، مع استحقاق كامل الأجر . ويمكن تمديد هذه الرخصة كل مرة بـ 30 يوم إذا تمّ تبرير ذلك بشهادة طبية .

كما يرخص لها - في جميع الحالات إذا كانت ترضع طفلها ، وطيلة سنة ابتداء من يوم الولادة - في راحتين في اليوم مدة كل منهما ساعة أثناء ساعات العمل لتمكّن من إرضاع مولودها . وهاتان الراحتان خارجتان عن الراحات المنصوص عليها بالفصل 89 من مجلة الشغل ، إحداهما معينة لحصة العمل الصباحية والأخرى لحصة ما بعد الزوال . وتعتبر هذه الراحات ساعات عمل خالصة الأجر .

كما يجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة .

الفصل 56 (جديد) : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد

العملة :

تتفّح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« ويجرى هذا التقويض عند الاقتضاء حسب الصنف ، مع اعتبار عناصر التقدير

التالية :

- أ - القيمة المهنية .
- ب - التكاليف العائلية .
- ج - الأقدمية .
- د - الصفة التمثيلية .

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« يقع إعادة انتداب العمال المطرودين بمقتضى عقود شغل لمدة غير معيّنة ، مع اعتبار أقدميتهم في المؤسسة . ويقع الترفيع في هذه الأقدمية بسنة عن كل طفل عمره دون ستة عشرة عاما عند تاريخ الطرد » .

الفصل 58 (جديد) : الاستقالة :

تتّح الفقرتان الأولى والثانية من هذا الفصل كما يلي :

« يقع تقديم الاستقالة عن طريق طلب كتابي معرّف بالإمضاء صادر عن العامل ، مبرّرا فيه رغبته التي لا ليس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة التي تشغله نهائيا . ويجب على المؤجر الردّ كتابيا على مطلب الاستقالة في أجل شهر من تاريخ الإعلام .

وفي حالة الاستقالة ، يجب على العامل احترام أجل الإعلام المسبّق بإنهاء العمل الذي حدّدت مدّته بشهر » .

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الثانية من هذا الفصل :

« وينتفع العامل المستقيل بأجره كاملا وبالرخصة السنوية الخالصة الأجر ، وبكل الامتيازات السنوية باعتبار الأشهر التي انقضت » .

الفصل 59 (جديد) : شهادة الشغل :

تسلّم لكل عامل عند مباشرته للعمل أو عند مغادرته المؤسسة شهادة عمل تقتصر على بيان ما يلي :

- اسم المؤجّر ولقبه وعنوانه .
- تاريخ دخول العامل للمؤسسة ، وتاريخ خروجه في حالة مغادرته المؤسسة .
- طبيعة العمل أو الأعمال المتعاقبة التي باشرها العامل ، وكذلك مدة عمله في كلّ منها .
- ويقع تسليم شهادة الشغل للعامل بطلب منه ، وذلك في أجل أقصاه شهر .

الفصل الثاني : تطبّق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ

التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من أوّل جويلية 2002 .
- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من أوّل جويلية 2003 .
- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من أوّل جويلية 2004 .

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أوّل جويلية

2002 ، مع مراعاة أحكام الفصل الأول والثاني أعلاه .

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

الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة الوطنية
للتنظيف بالشائح

الحبيب قلنزة

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة
للفنط والمواد الكيماوية

عبد العزيز الزواري