

ملحق تعديلي عدد 7 للاتفاقية المشتركة القومية لصناعة المصبرات وشبه المصبرات الغذائية

بين الممضين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الجامعة الوطنية للصناعات الغذائية

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة المصبرات وشبه المصبرات الغذائية الممضاة بتاريخ 29 أبريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 17 جويلية 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 5 سبتمبر 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 37 المؤرخ في 17 ماي 1983،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 25 مارس 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 23 المؤرخ في 31 مارس 1989،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 54 المؤرخ في 21 و 24 أوت 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 59 المؤرخ في 10 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 : تتّح الفصول 5 و 15 و 46 و 54 و 55 و 56 و 57 و 58 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية مكونة بصورة قانونية. ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله 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 المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة 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 المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة موة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفين، تتم المقابلة فورا. ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

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

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سيورات تلصق بها المعلقات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة 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 .

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بـمكان 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 مادتي المرض والتقاعد . 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 المعمل إن لم تتجاوز مدة الإلحاق العام، وفي نفس المؤسسة إن تجاوزت العام . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، يكون له حق الأولوية ليعين فيه .

من أجل تسهيل التعاون بين مختلف عناصر المؤسسة يتعهد المؤجر بخصم مبلغ الاشتراك النقابي ودفعه للمنظمة النقابية المنخرط بها العامل وذلك على ضوء التزام الأخير المقدم للمؤجر من طرف النقابة المعنية .

يجب أن يرخص هذا الالتزام بصفة واضحة للمؤجر إجراء هذا الخصم الذي يجب أن يتم كل ثلاثة أشهر بناء على التفويض المشار إليه أعلاه ويقع دفع المعلوم في الحين للمنظمة المعنية .

كلما اعتزم المؤجر إيقاف أو طرد نائب نقابي فإنه يتعين عليه إعلام تفقدية الشغل التي تقوم بإجراء الصلح بين الطرفين وإن تعذر الصلح فإن قرار الطرد أو الإيقاف يبقى من أنظار المؤجر .

الفصل 15 (جديد) : التدرج والترقية

تضاف الأحكام التالية بعد الفقرة الأولى من هذا الفصل :

«يتمتع العمال بدون استثناء المرتبون بالدرجة 13 بالفارق المالي بين الدرجة 13 والدرجة 12 وذلك كل سنتين إلى نهاية حياته المهنية» .

الفصل 46 (جديد) : منحة الإنتاج

على العمال وكذلك ممثلي المنظمات النقابية أن يساهموا في تحسين إنتاجية المؤسسة . وسعيا لتشجيع العمال الخالصين بالشهر وبالساعة بدون استثناء على المساهمة في تحسين هذه الإنتاجية، تسند لهم منحة على أساس عشرة بالمائة من الأجر الشهري الخام تدفع شهريا أو سنويا ويقع التقويض فيها في صورة التغيب أو الخطأ الفادح .

الفصل 54 (جديد) : منحة النقل

تسند لكافة العمال منحة نقل ضبط مقدارها كما يلي :

- 19 ديناراً في الشهر للأصناف 1 و 2 و 3 و 25,500 ديناراً في الشهر للصنفين 4 و 5 : بداية من أول جوان 2002
- 20 ديناراً في الشهر للأصناف 1 و 2 و 3 و 26,500 ديناراً في الشهر للصنفين 4 و 5 : بداية من أول جوان 2003
- 21 ديناراً في الشهر للأصناف 1 و 2 و 3 و 27,500 ديناراً في الشهر للصنفين 4 و 5 : بداية من أول جوان 2004

وتتضمن مقادير منحة النقل المنصوص عليها بالفقرة السابقة، منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

الفصل 55 (جديد) : منحة الدراسة لفائدة الأبناء

تمنح لكافة العمّال القارين منحة عن كل طفل في طور الدراسة وذلك في حدود أربعة أطفال. وضبط مقدارها كما يلي :

- 16,500 ديناراً : بداية من أول جوان 2002
- 17,000 ديناراً : بداية من أول جوان 2003.

الفصل 56 : الامتيازات المادية

تعوض تسمية هذا الفصل بما يلي :
«الامتيازات العينية».

الفصل 57 (جديد) : منحة القفة

ضبط مقدار منحة القفة المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل بـ450 مليم في اليوم.

الفصل 58 (جديد) : منحة الحضور

ضبط مقدار منحة الحضور المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل بـ190 مليم في اليوم.

الفصل الثاني : تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب

التواريخ التالية :

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

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول جوان

2002، مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

عن رئيس الجامعة الوطنية
للصناعات الغذائية

سمير ماجول

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة
للمعاش والسياحة

يونس الشهيد