

ملحق تعديلي عدد 9  
للاتفاقية المشتركة القطاعية لمعامل المصبرات  
وشبه المصبرات الغذائية وتعليب الزيوت

بين الممضين أسفله :

. الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية  
. الغرفة 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 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 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 100 المؤرخ في 10 ديسمبر 2002،

وعلى الملحق التعديلي عدد 8 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسنيين بالخارج المؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 8 المؤرخ في 27 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.

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تنقح الفصول 5، 11، 13، 15، 18، 19، 24، 26، 27، 29، 31، 32، 33، 35، 36، 43، 45، 50، 51، 53، 54، 54 مكرر، 55، 56 و 58 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية الرأي

تنقح أحكام هذا الفصل كما يلي :

« العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة 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 والتراتب الم معمول بما 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 مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجيب 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 مؤنث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تعلق 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 تتجاوز 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 30 و 49 عاملا، و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملا، و120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و 200 ساعة طويلة 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 التغييب. 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 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 يتعين 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 ليتعين 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 اعترم 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.

تنسحب أحكام الفصلين 166 و 169 مكرر من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين وعلى الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.»

الفصل 11 (جديد) : عقد الشغل لمدة معينة

تضاف الفقرات التالية بعد الفقرة الرابعة من هذا الفصل كما يلي :

« تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك 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 انتهاء عقد الشغل. و يمنع 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 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

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 الاستخدام القار طبقاً لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.»

الفصل 13 (جديد) : حماية العملة أثناء مباشرة العمل.

تنقح أحكام هذا الفصل كما يلي :

« للعامل الحق طبقاً لأحكام المجلة الجزائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والثب والتحرش الجنسي مما عسى أن يتعرض له العامل أو العاملة أثناء مباشرة العمل.

في هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل للعامل أو العاملة طبقاً للتشريع الجاري به العمل إن لم يصدر منه (ها) أي خطأ.

وفي صورة تعرض العامل أثناء قيامه (ها) بمهامه (ها) لإحدى صور الاعتداء المشار إليها بالفقرة الأولى داخل المؤسسة أو خارجها فعلى المؤجر القيام بحمايته (ها) ويوفر له (ها) المساعدة الأدبية والمادية اللازمة للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية.»

الفصل 15 (جديد) : التدرج والترقية

إضافة الفقرة التالية بآخر هذا الفصل كما يلي :

« الترقية الاستثنائية للعملة : يتمتع العملة بدون استثناء في الخمس سنوات الأخيرة من حياتهم المهنية قبل الخروج للتقاعد في السن القانونية بترقية استثنائية من صنفه إلى الصنف الأعلى مباشرة وإن تعذر ذلك بحكم وجوده في الصنف الخامس تعطى له منحة شهرية يقدرها المؤجر ويشترط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أي عقوبة تأديبية.»

الفصل 18 (جديد) : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل

أو ضغط في عدد العملة

إذا ما اضطر المؤجر للتنقيص في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو على حذف مراكز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل وخاصة الفصل 21 جديد من مجلة الشغل.

ويجري هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية :

(أ) القيمة المهنية،

(ب) التكاليف العائلية،

(ج) الأقدمية،

(د) المسؤولية النقابية.

يطبق مبدئياً هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

تتم دراسة ملفات الصعوبات داخليا وعرضها على اللجنة الاستشارية للمؤسسة و نائب العملة ويكون محضر ممضى من الطرفين وذلك منذ ظهور المؤشرات الأولى للصعوبات ومتابعتها.

يوجه المؤجر في كل الحالات إلى الجامعة العامة للمعاش والسياسة التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل والغرفة النقابية المعنية المنتمي إليها المؤجر والتابعة للاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية تقريراً مفصلاً للحالة التي عليها المؤسسة.»

الفصل 19 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« ويقع تقدير مكافأة نهاية الخدمة بحساب أجره شهر عن كل سنة مقضاه في الخدمة الفعلية بالمؤسسة بالنسبة لكافة أصناف العمال . ولا يمكن أن يتجاوز مبلغ هذه المكافأة أجره 9 أشهر.»

الفصل 24 (جديد) : التغيب

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل كما يلي :

"سعيًا وراء حث جميع العملة للتواجد وعدم التغيب حرصاً على تنمية عنصر الإنتاج يقع رصد مكافأة لعدم التغيب تصرف شهرياً يقع تحديدها في إطار اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب العملة".

الفصل 26 (جديد) : أجره العمل بالليل

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

" تصرف زيادة ب 35 % للعمال الذين يشتغلون من الساعة العاشرة ليلاً إلى الساعة السادسة صباحاً، ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل والعمال الذين يعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق."

الفصل 27 (جديد) : الساعات الزائدة

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل كما يلي :

" كما تسند منحة أسبوعية لفائدة العمال الذين أنجزوا ساعات زائدة في الأسبوع طبقاً للتشريع الجاري به العمل ويقدرها المؤجر".

الفصل 29 (جديد) : أيام العطل

" إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي :

. 20 مارس،

. غرة ماي،

. 25 جويلية،

. اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر،

. اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى،

. يوم المولد النبوي الشريف،

. يوم رأس السنة الهجرية ،

. يوم 7 نوفمبر،

. يوم 13 أوت.

الفصل 31 مكرر (جديد) : رخصة الولادة وحماية الأمومة

تضبط رخص الولادة حسب الفصل 64 من مجلة الشغل.

يمكن للنسوة الحاملات مغادرة العمل بدون تعيين أجل المغادرة وبدون أن يطالبن لغرامة قطع العمل.

وقف العمل من طرف المرأة طيلة المدة التي تسبق الولادة وتليها لا يمكن أن يكون موجبا لقطع عقد الشغل من طرف المؤجر. وإلا فيحق للمرأة أن تطالب بغرم الضرر. ويتعين على هذه الأخيرة أن تعلم المؤجر بسبب تغييبها. وفي صورة ما إذا امتد تغيب المرأة الناتج عن مرض يثبت بطاقة طبية أنه ناتج عن الحمل أو الولادة ويجعل المرأة عاجزة عن استئناف نشاطها إلى ما بعد الأجل المضبوط بالفصل 64 من مجلة الشغل بدون أن يفوق ذلك التغيب 12 أسبوعاً لا يجوز للمؤجر أن يفصل المرأة عن العمل أثناء هذا التغيب.

#### الفصل 32 (جديد) : الرخص الاستثنائية

إضافة الفقرة التالية بآخر هذا الفصل كما يلي :

« عند اختيار نائب نقابي للمشاركة في المفاوضات الجماعية القطاعية يرخص له المشاركة فيها ».

#### الفصل 33 (جديد) : رخص المرض

إضافة الفقرة التالية بآخر هذا الفصل كما يلي :

« كما يتمتع كافة العملة القارين بدون استثناء بخلاص يوم عمل في الشهر وذلك عند تقديم شهادة طبية في الغرض من المؤسسات الصحية ولا تتعدى مدة هذه الأيام خمسة (5) أيام عمل في السنة ».

#### الفصل 35 (جديد) : الرخص بدون أجر

تنقح أحكام هذا الفصل كما يلي :

« يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلباً، وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

كما يمكن أن يتمتع العامل برخصة بدون أجر بمناسبة مرض خطير أو إجراء عملية جراحية خطيرة على القرين أو أحد الأبناء أو أحد الوالدين وفي الحالات الاجتماعية مثل الطلاق والحالات الخاصة تقع دراستها بين الطرفين في الإبان.

ولا يمكن أن تتجاوز مدة الرخصة 90 يوماً في السنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية خاصة أوفر نفعاً ».

#### الفصل 36 (جديد) : التأديب

تنقح الفقرات الثلاث الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيف الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ماله من النتائج.

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها.

عقوبات الدرجة الأولى :

\* عقوبات الدرجة الأولى (صنف 1)

. ملاحظة

. الإنذار الشفاهي

. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف

. التوبيخ الكتابي " " "

\* عقوبات الدرجة الأولى (صنف 2)

. توقيف عن العمل لمدة يوم واحد يحرم فيها العامل من كل أجر.

. توقيف عن العمل لمدة يومين يحرم فيها العامل من كل أجر.

. توقيف عن العمل لمدة ثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر.

عقوبات الدرجة الثانية :

1 . التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 4 و 7 أيام مع الحرمان من كل أجر.

2 . التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 8 أيام و 15 يوماً مع الحرمان من كل أجر.

3 . التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين 16 يوماً وثلاثون يوماً مع الحرمان من كل أجر.

#### 4 . النقلة

#### 5 . إسقاط درجة

#### 6 . إسقاط سلم

#### 7 . العزل

عقوبات الدرجة الأولى «صنف 1 و صنف 2 » يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

الفصل 43 (جديد) : أزياء العمل والوقاية

تنقح أحكام هذا الفصل كما يلي :

« يتولى المؤجر توفير ملابس الوقاية مجاناً.

وتتولى اللجنة الاستشارية أو نواب العملة باتفاق مع المستأجر ضبط مقاييس هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية والملائمة للعمل بالمؤسسة.

ويوضع على زمة العمال بيت خاص تودع فيه ملابس الشغل والوقاية »

الفصل 45 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة

إضافة الفقرة التالية بآخر هذا الفصل كما يلي :

«تعطى لورثة المتوفي أو المتوفاة في حادث شغل أو وفاة عادية (الزوج- الزوجة-الأبناء-الوالدين) منحة مالية يقدرها صاحب المؤسسة».

الفصل 50 (جديد) : نظام التقاعد

تنقح أحكام هذا الفصل كما يلي :

«يتمتع العمال بدون استثناء والخاضعون لهذه الاتفاقية بنظام التقاعد طبقاً للمقتضيات القانونية، غير أنه بمناسبة إحالة أحد الأعوان على التقاعد فإنه ينتفع بمنحة خاصة تعادل أجرة ثمانية أشهر من أجل ثلاثين سنة عمل، وإذا كانت مدة العمل أقل من ثلاثين سنة فإن المنحة تضبط حسب نسبة السنوات المقضات في العمل.

يمكن أن ينتفع كل عامل تمت إحالته على التقاعد المبكر لأسباب اقتصادية أو فنية طبقاً للأمر عدد 1030 المؤرخ في 15 جويلية 1982 بمنحة يقدرها المؤجر وهي بعنوان التسجيل لدى مكاتب التشغيل».

الفصل 51 (جديد) : أجرة الشهر الثالث عشر

تنقح أحكام هذا الفصل كما يلي :

« يمنح أجر شهر يدعى (الثالث عشر) للأعوان الإداريين والخالصين بالشهر.

الذين لهم أقدمية ستة أشهر على الأقل حسب جملة الحضور. كما يتمتع بهذا الإجراء بقية العملة القارين وذلك باسنادهم منحة تساوي أجرة 15 يوم عمل فعلي ».

الفصل 53 (جديد) : ملابس الشغل

تنقح أحكام هذا الفصل كما يلي :

« يتمتع العمال القارون مجاناً ببدلات الشغل والأحذية (بدلتين للشغل وقمصين وحذائين وقبعيتين).

كما ينتفع العمال الموسميون بهذا الامتياز إذا ما تجاوزوا 270 يوم عمل. ويتم ضبط نوعية هذه الملابس والأحذية المعدة للشغل باتفاق بين المؤجر واللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نائب العملة.

يتم إسناد هذه الملابس والأحذية في أول ماي من كل سنة ولا يقع قبول أي عامل قار أو أي عامل موسمي تجاوز 270 يوم عمل لمباشرة عمله قبل ارتدائه لملابس الشغل التي تم اقتناؤها في السنة الجارية.»

الفصل 54 (جديد) : منحة النقل

تنقح أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كالاتي :

« تسند إلى كافة العمال منحة نقل، ضبط مقدارها كما يلي :

25 د في الشهر للأصناف 1 و 2 و 3 و 31+500 في الشهر للصنفين 4 و 5 : بداية من أول جوان 2008.

26 د في الشهر للأصناف 1 و 2 و 3 و 32+500 في الشهر للصنفين 4 و 5 : بداية من أول جوان 2009.

27 د في الشهر للأصناف 1 و 2 و 3 و 34+500 في الشهر للصنفين 4 و 5 : بداية من أول جوان 2010.»

وتتضمن مقادير منحة النقل المقادير المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

الفصل 54 مكرر (جديد) : منحة التنقل

تسند لكافة العمال الذين تقتضي طبيعة عملهم التنقل خارج موقع العمل منحة تنقل، حدّدت كما يلي :

. من 75 كلم إلى 100 كلم : ديناران اثنان عن كل وجبة،

. من 100 كلم إلى 160 كلم : ثلاثة دنانير عن كل وجبة،

. من 160 كلم فما فوق : أربعة دنانير عن كل وجبة.

وإذا استوجبت ضرورة العمل مبيت العامل خارج منزله، تسند له منحة قدرها سبعة دنانير تضاف إليها الوجبة.

الفصل 55 (جديد) : منحة الدراسة :

تنقح أحكام هذا الفصل كما يلي :

« تمنح لكافة العمال القارين منحة عن كل طفل في طور الدراسة ، وذلك في حدود أربعة أطفال وضبط مقدارها كما يلي :

. 500، 21 د بداية من أول جوان 2008،

. 500، 22 د بداية من أول جوان 2009،

. 000، 24 د بداية من أول جوان 2010.»

الفصل 56 (جديد) : الامتيازات العينية :

«يمنح لكافة العمال القارين :

. 8 كلف معلبة من كلتا المادتين الرئيسيتين المصنوعتين خلال السنة،

. 8 كلف «صبة» من كلتا المادتين الرئيسيتين المصنوعتين خلال السنة،

. 8 كلف من مصبرات الصيد البحري ومشتقاته من مادتين يختارهما المؤجر.»

الفصل 58 (جديد) : منحة الحضور :

تنقح أحكام هذا الفصل كما يلي :

« ضبط مقدار منحة الحضور المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل بـ 300 مليما في اليوم.»

الفصل الثاني : ينقح التصنيف المهني المضبوط بالملحقين عدد 1 وعدد 2 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

إضافة الاختصاصات التالية :

الصنف 4 سعوي : عامل ذو كفاءة .

. عامل متعدد الاختصاصات " polyvalent " يجب أن يكون له أقدمية في المهنة على الأقل 5 سنوات بالمؤسسة "

. عامل مراقب آلة ذو كفاءة Opérateur Machines .

الصنف 4 شهري : رئيس مصلحة المستودع Chef de Parc .

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

. الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من أول جوان 2008 .

. الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من أول جوان 2009 .

. الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من أول جوان 2010 .

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول جوان 2008، مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثالث أعلاه.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
عبد السلام جراد	الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة للمعاش والسياحة	عن رئيس الجامعة الوطنية للصناعات الغذائية
كمال سعد	رؤوف المقديش