ملحق تعديلي عدد 7
للاتفاقية المشتركة القومية
لصناعة الخشب والموبيليا والخفاف

بين الممضين أسفله :

— الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
— الغرفة الوطنية لصناعة الخشب والأثاث

من جهة

— الاتحاد العام التونسي للشغل
— الجامعة العامة للمهن المختلفة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الخشب والموبيليا والخفاف الممضاة بتاريخ 13 جويلية 1977 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 7 سبتمبر 1977 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 65 المؤرخ في 7 أكتوبر 1977 ،

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 36 المؤرخ في 10 و 13 ماي 1983 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 18 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 21 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 56 المؤرخ في 4 و 7 سبتمبر 1990 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 72 المؤرخ في 24 سبتمبر 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 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 جوان 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999 ،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 12 أفريل 2002 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تنقّح الفصول 4 و 10 و 14 و 18 و 26 و 43 و 46 و 47 و 50 و 55 و 56 و 57 و 61 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (جديد) : الحق النقابي وحرّية 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 المؤجر بالمنظمة النقابية المتكوّنة بصورة قانونية الممثلة في نوّابها الشرعيين بالمؤسسة . كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامّها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثّلة للعملة داخل المؤسسة .

يقبل المؤجّر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرّة 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 يتّفق عليها الطرفان ، تتمّ المقابلة فورا . ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي .

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

كما يضع تحت تصرّفها لوحات أو سبّورات تلصق بها المعلّقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرّون بها أكثر من غيرها .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظّمها النقابة ، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 30 ساعة سنويا للمؤسسات التي تشغّل بين 50 و 99 عاملا و 60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل ما بين مائة ومائتي عامل و 110 ساعات طيلة

السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل أكثر من مائتي عامل . وتكون هذه الساعات خالصة الأجر . ويتمّ ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجّر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيّب . وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية ، يتعيّن 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 المؤجّر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين . وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتّفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة ، فإنّ هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجّر في وضعية إلحاق ، مع تمتّعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذّر ذلك فبدونه . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر ، فإنّ المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر . ويحتفظ طيلة مدّة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا ، بما في ذلك المخوّلة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد . وعلاوة على ذلك ، فإنّه يبقى طيلة مدّة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال .

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعيّن في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا ، تكون له الأولوية ليعيّن فيه .

الفصل 10 (جديد) : فترة التجربة :

تنقّح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« تضبط مدة التجربة كما يلي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر
- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر
- بالنسبة للإطارات : سنة واحدة » .

الفصل 14 (جديد) : التدرّج والترقية :

تنقّح الأحكام المتعلّقة بالتدرّج كما يلي :

« أ التدرّج :

يتمثّل التدرّج الاعتيادي في التنقّل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرّة وبالنظر لأقدمية العامل في الدرجة .

وعند بلوغ العامل الحد الأعلى للسلّم ، فإنّه يواصل التدرّج في السلم الموالي بداية من الدرجة الموافقة لأجره في الصنف الذي يفوقه مباشرة . ويتمتّع علاوة على ذلك بدرجة إضافية في السلّم الجديد .

أمّا بالنّسبة للعامل الخالص بالساعة والمنتمي للصنف السابع ، فإنّه ـ عند بلوغه آخر درجة بالسلّم ـ يواصل التدرّج في سلّم أجور الأعوان الخالصين بالشهر ، وذلك بداية من الدرجة الموافقة للأجر المساوي أو الذي يفوق مباشرة الأجر الذي كان يتقاضاه . ويتمتّع علاوة على ذلك بدرجة إضافية في السلّم الجديد مع المحافظة على اختصاصه المهني الأصلي » .

الفصل 18 (جديد) : غرامة الطرد :

تنقّح الفقرتان الثانية والثالثة من هذا الفصل كما يلي :

« وتحسب هذه الغرامة على أساس أجر ثمانية عشرة (18) يوم عمل فعلي في السنة بنفس المؤسسة باعتبار الأجر المقبوض عند الطرد ، بما في ذلك كل المنافع التي ليست لها صبغة ترجيع مصاريف .

ولا يمكن لهذه الغرامة أن تتجاوز أجر 6 أشهر مهما كانت مدّة الخدمات » .

الفصل 26 (جديد) : تأجير العمل بالليل :

تصرف زيادة في الأجر نسبتها 35 % عن ساعات العمل التي ينجزها العامل بالليل في ما بين الساعة العاشرة ليلا والساعة السادسة صباحا بطلب من المؤجّر .

ولا تنطبق هذه المقتضيات على الحرّاس والحرّاس بالليل .

الفصل 43 (جديد) : التدريب والتكوين والإتقان المهني :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« وتعتبر أيام التربّصات التكوينية أيام عمل خالصة الأجر » .

الفصل 46 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة :

تنقّح النقطة 5 من الفقرة قبل الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« وضع وسائل الوقاية ومعدّات السلامة المهنية الفردية على ذمة العمال مجانا مع إلزامهم باستعمالها . ويقع تعويضها كلّما دعت الضرورة لذلك » .

الفصل 47 (جديد) : نظام الحيطة الاجتماعية :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« وفي صورة انخراط كافة العمال القارين بالتأمين الجماعي ، تصبح نسبة المساهمة على النحو التالي :

– مساهمة المؤجّر : ثلاث أرباع (3/4) من المبلغ الجملي للمساهمات ، أي ما يعادل 75 % .

– مساهمة العامل : الربع (1/4) من المبلغ الجملي للمساهمات ، أي ما يعادل 25 % » .

الفصل 50 (جديد) : الأجور :

تنقّح أحكام الفصل المتعلّقة بالبقاء بالدّرجة كما يلي :

« وضبطت بسنة مدّة البقاء بالدرجات الثلاثة الأولى ، وبسنتين من الدرجة الرابعة إلى الدرجة السابعة ، وبثلاث سنوات من الدرجة الثامنة إلى الدرجة الثانية عشرة ، وبسنتين بالنسبة للدرجة الثالثة عشرة » .

الفصل 55 (جديد) : منحة القفة :

كل عامل يقوم بعمل متواصل طيلة سبع ساعات على الأقل يتخلّلها انقطاع بنصف ساعة على الأكثر له الحق في منحة يومية تسمّى « منحة القفة » ، ضبط مقدارها بـ 600 مليم في اليوم .

الفصل 56 (جديد) : قسط الحليب :

يوزّع يوميا على عمّال الإنتاج العاملين داخل الورشات قسط لتر من الحليب ، أو ما يعادله نقدا .

الفصل 57 (جديد) : منحة التنقل :

تنقّح الفقرة الفرعية « ب » من الفقرة الثانية المتعلّقة بالتنقل خارج الضاحية كما يلي :

« ب – تصرف للعامل – علاوة على ذلك – غرامة تنقل عن كل يوم حضور بالحضيرة طبقا للشروط التالية :

– حضيرة كائنة بمنطقة أولى داخل دائرة ذات شعاع طوله 40 كلم : دينار واحد في اليوم .

– حضيرة كائنة بمنطقة ثانية تبعد أكثر من 40 كلم : ديناران في اليوم .

يضمن المؤجّر المبيت في ظروف صحية . وإن تعذّر ، تصرف للعامل الذي لم يتمكّن من الرجوع إلى مقرّ سكناه غرامة مبيت قدرها 7 دنانير ، وثمن وجبة عشاء قدرها 3 دنانير » .

تنقّح الفقرتان الخامسة والسادسة من هذا الفصل كما يلي :

« تصرف لسائقي السيارات والشاحنات ومعينيهم الذين ينتقلون – والذين لا يعملون بالحضائر المنصوص عليها أعلاه – منحة فطور حدّدت بدينار واحد إذا ما لم يتمكّنوا من الرجوع إلى مقرّ عملهم .

كما تصرف لهم منحة عشاء قدرها 3 دنانير ، ومنحة مبيت قدرها 7 دنانير إذا ما لم يتمكّنوا من قضاء الليل في منازلهم » .

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« بالنسبة لسائقي الشاحنات ومعينيهم ، فإنه – في صورة وجود آلة مراقبة السرعة – يتم تحديد ساعات العمل حسب ما يقع تسجيله بهذه الآلة ، على أن يقع احتساب فترات التسليم والشحن الفعلية كساعات عمل فعلية . كما يقع احتساب فترات الراحة الإجبارية حسب آلة مراقبة السرعة كساعات عمل فعلية » .

الفصل 61 (جديد) : نجدة الوفاة :

في صورة وفاة العامل ، تسند لأرملته – وإن تعذر ، فلأولاده المكفولين من طرفه – إعانة مالية ضبط مقدارها بـ 200 دينار ، وذلك في صورة عدم وجود تأمين اجتماعي يضمن مثل هذه الإعانة بمبلغ يكون على الأقل مساويا لمبلغ الإعانة المذكورة .

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

– الجدولان عدد 1 و عدد 2 : بداية من أوّل ماي 2002 .

– الجدولان عدد 3 و عدد 4 : بداية من أوّل ماي 2003 .

– الجدولان عدد 5 و عدد 6 : بداية من أوّل ماي 2004 .

وتنسحب هذه الزيادات على كل الأصناف بما فيهم الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور الواردة في سلّم الأجور الجاري به العمل في تاريخ 30 أفريل 2002 .

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أوّل ماي 2002 ، مع مراعاة أحكام الفصل الثاني أعلاه .

عن المنظّمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة للمهن المختلفة

المنجي عبد الرحيم

عن المنظّمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة الوطنية لصناعة الخشب والأثاث

محسن السلامي