

**ملحق تعديلي عدد 7
للاتفاقية المشتركة القومية
لصناعة مواد التنظيف
ومبيدات الحشرات**

بين المضمين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية لصانعي مواد التنظيف والتطهير

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد التنظيف ومبيدات الحشرات الممضاة بتاريخ 18 فيفري 1977 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 6 جوان 1977 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 40 المؤرخ في 10 جوان 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 35 المؤرخ في 6 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 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 13 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 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 : تتّحّ الفصول 4 و 13 و 17 و 25 و 45 و 53 و 54 و 56 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (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 والتراتب 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 المكونة 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 الطرفان ، 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 سبورات 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 مسبقاً 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 بسالأجراء 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 تعدد 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 13 (جديد) : التدرج والترقية :

تضاف الفقرة التالية بأخر الفقرة « أ » (التدرج) من هذا الفصل :

« إذا بلغ العامل آخر درجة في السلم المرتب به ، فإنه يواصل الانتفاع كل سنتين وإلى آخر حياته المهنية بالفارق بين القيمة المالية لآخر درجة في السلم المرتب به والقيمة المالية للدرجة التي تسبقها مباشرة » .

الفصل 17 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة :

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة ما لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع ، ويقع احتسابها كما يلي :

- بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من 120 عاملا : أجره 15 يوم عمل عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة ، بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة ، وأجره شهر عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة ، بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر وذلك دون أن يتجاوز مقدار هذه المكافأة أجره 6 أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي .

- بالنسبة للمؤسسات التي تشغل 120 عاملا فأكثر : أجره 20 يوم عمل عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة ، بالنسبة للعمال الخالصين بالساعة ، وأجره شهر عن كل سنة من العمل الفعلي بنفس المؤسسة ، بالنسبة للعمال الخالصين بالشهر وذلك دون أن تتجاوز مقدار هذه المكافأة أجره 9 أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي .

إن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة المستحقة في صورة عدم مراعاة أجل الإعلام بإنهاء العمل ، وعن الغرامة المستحقة في صورة القطع التعسفي لعقد الشغل .

وتعتبر الأقدمية في العمل ابتداء من أول يوم يباشر فيه العامل عمله بالمؤسسة . ولا تطرح أيام التوقف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل .

ويقع احتساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الجملي الذي يتقاضاه العامل المفصول أثناء الشهر الذي يسبق أجل الإعلام بإنهاء العمل . ولا يمكن أن يكون مبلغها أقل من معدل الأجور الشهرية للإثنتي عشرة شهرا السابقة لأجل الإعلام بإنهاء العمل .

الفصل 25 (جديد) : تأجير العمل بالليل :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« يتمتع الأجراء العاملون بالليل بزيادة في الأجر نسبتها 60 % » .

الفصل 45 (جديد) : الصحة والسلامة في العمل :

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« ويتعين على المؤجر أن يترك في الأوقات التي تكون فيها إدارة المؤسسة مغلقة خطأً هاتفياً مباشراً ومبلغاً مالياً كافياً على نمة أحد المسؤولين المباشرين بالمؤسسة قصد تمكين العامل المصاب من تلقي الإسعافات الأولية » .

الفصل 53 (جديد) : منحة النقل :

تسند لكل عامل منحة نقل تحمل على كاهل المؤجر الذي يتولى دفعها في موقفي كل شهر ، وحدد مبلغها جملياً كما يلي :

7 دنانير ونصف : بداية من أول ماي 2002 .

8 دنانير : بداية من أول ماي 2003 .

9 دنانير : بداية من أول ماي 2004 .

تخضع هذه المنحة إلى تخفيضات تكون متناسبة مع مدة الغيابات غير المرخص فيها .

الفصل 54 (جديد) : منحة السلة :

للعمال الذين عينهم المؤجر للبقاء في أماكن عملهم طيلة المدة اليومية للعمل الحق في الانتفاع بمنحة سلة حدد مقدارها بـ 800 مليم في اليوم .

ولا تستحق هذه المنحة إذا كانت مدة البقاء في العمل تقل عن سبع ساعات .

الفصل 56 (جديد) : منحة الصندوق المالي :

ينتفع عون الصندوق المالي والبنائح القايض ومسلم القايض بمنحة صندوق حددت بتسعة دنانير في الشهر . كما ينتفع القايض الرئيس ورئيس المبيعات عند تكليفهما بمسك الصندوق المالي بمنحة صندوق حددت باثنتي عشرة ديناراً في الشهر .

وينتفع أعوان الأصناف المذكورة الذين يتقاضون منحة صندوق يفوق مبلغها المقادير المضبوطة بالفقرة السابقة بزيادة قدرها دينارين .

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

التالية :

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من أول ماي 2002

- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من أول ماي 2003

- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من أول ماي 2004

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2002 ،

مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه .

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

الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة الوطنية
لصانعي مواد التنظيف والتطهير

محمد الهادي غديرة

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام للجامعة العامة
للنقط والمواد الكيماوية

عبد العزيز الزواري