

ملحق تعديلي عدد 4 للإتفاقية  
لمشركة القومية لقطاع المفرقات

وزير الشؤون الاقتصادية  
الإتحاد العام التونسي للشغل  
والصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

من جهة

الإتحاد العام التونسي للشغل  
الجامعة التونسية لقطاع وأمداد الكيماوية

من جهة أخرى

وبعد الإتفاق على الإتفاقية لمشركة القومية لقطاع المفرقات المضادة بتاريخ  
29 جويلية 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في  
28 نوفمبر 1975 والمصادرة بالمراد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 86  
المؤرخ في 26 ديسمبر 1975

وبعد الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983  
والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أبريل 1983  
والمصادق بالمراد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 40 المؤرخ في 27 ماي  
1983

و بعد الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري  
1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس  
1989 والمصادق بالمراد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 24  
فبراير 1989

و بعد الملحق التعديلي عدد 6 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية  
1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 31 أوت  
1990 والمصادق بالمراد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18  
سبتمبر 1990

و بعد الملحق التعديلي عدد 7 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 23 فيفري 1993 بين الإتحاد العام  
التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية  
والمشغلين بالتقادم من مؤسسة الإتفاقيات المشتركة  
على الإتفاق على ما يلي

المقتضى أن يكون حجم التوزيع السنوي 5 و10 و14 و29 و37 و44 من  
إلى 46 من الأرباح الإجمالية كما يلي

الجزء الأول من الأرباح وحق النقض وحماية الرأي

المقتضى أن يكون حجم التوزيع السنوي متساوية طبق الفانوسين، ولا يمكن  
أكثر من الأرباح الزائدة التي يكون لها أن يأخذ بعين الإعتبار كون هذا العامل  
مؤثرا في توزيع الأرباح

و بعد أن لا يكون حجم التوزيع متساوية طبق الفانوسين في أي حال من الأحوال  
في حال التوزيع فإن هذا الحق التفاضلي يكون مخالفا للقوانين والتراتيب  
الضرورية والحسنة

و بعد أن لا يكون حجم التوزيع متساوية طبق الفانوسين في أي حال من الأحوال  
في حال التوزيع فإن هذا الحق التفاضلي يكون مخالفا للقوانين والتراتيب  
الضرورية والحسنة

و بعد أن لا يكون حجم التوزيع متساوية طبق الفانوسين في أي حال من الأحوال  
في حال التوزيع فإن هذا الحق التفاضلي يكون مخالفا للقوانين والتراتيب  
الضرورية والحسنة

بعد أن لا يكون حجم التوزيع متساوية طبق الفانوسين في أي حال من الأحوال  
في حال التوزيع فإن هذا الحق التفاضلي يكون مخالفا للقوانين والتراتيب  
الضرورية والحسنة

بعد أن لا يكون حجم التوزيع متساوية طبق الفانوسين في أي حال من الأحوال  
في حال التوزيع فإن هذا الحق التفاضلي يكون مخالفا للقوانين والتراتيب  
الضرورية والحسنة

وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يسمى المؤجر لتخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك ومع اعتبار حاجيات مصالح المؤسسة.

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.

ان وقع تكليف مسؤول نقابي بالقيام بمهام نقابية أو انتخابه ليكون متفرغا قارا للنقابة المنخرط بها عمال المؤسسة أو ليكون ملحقا بمنظمة نقابية، فإن هذا المسؤول يوضع بطلب من المنظمة النقابية التي هو تابع لها، ومع سبق الإتفاق مع المؤجر على ذمة العمل النقابي مع تمتعه بالأجرة أو بجزء منها، وأن تعذر ذلك على المؤجر فيدونها. ويكون هذا المسؤول فيما عدى الحالة الأولى في وضعية عدم المباشرة وطيلة مدة الحاقه أو تفرغه تحفظ حقوقه في الترقية والأقدمية. ويتمتع كما لو كان مباشرا للعمل في المؤسسة بالإمميزات المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. كما يبقى المذكور طوال مدة وضعية عدم المباشرة ناخبا ومنتخبا عند تعيين كل مندوب ينوب العملة.

يرجع المندوب غير المباشر الى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا، وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا فتكون له الأولوية ليعين فيه.

كما يجب على المؤجر استشارة متفقد الشغل في صورة طرد النائب النقابي.

الفصل 10 (جديد) : فترة الإختبار

لا تتجاوز فترة الإختبار الثلاثة أشهر

في هذه المدة يمكن للعامل ان يعلم بانقطاعه او يقع اعلامه بانتهاء عمله بدون سابق اعلام وبمجرد الإبلاغ فحسب.

وعند انتهاء مدة الإختبار فان كل التزام بالإستخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيفة المخصص للعامل والتأجير المقابل له.

وان اسفر الإختبار عن نتيجة سلبية فانه يمكن اجراء اختبار ثان واطير بدون نفس المدة.

انما وقع انتداب الأجير مرة اخرى بعد فترتي التجربة المشار اليهما اعلاه لا يتم ذلك الا على اساس الترسيم مباشرة مع اعلام المعني بالأمر بذلك.

الفصل 14 : التدرج والترقية

(أ) التدرج : يتمثل التدرج العادي في الإنتقال من درجة الى اخرى أعلى منها مباشرة ويكون ذلك بصفة متواصلة تبعا لأقدمية العون في الدرجة

(ب) الترقية

تتمثل الترقية في التحول من صنف الى الصنف الذي يليه علواً في نفس الإختصاص.

وتبني الترقية على العناصر التالية :

أ - الأقدمية في الصنف :

صنف العملة : 5 سنوات على الأقل

المستخدمون : 6 سنوات على الأقل

الإطارات : 8 سنوات على الأقل

وتسند لكل عون نقطة إضافية على كل سنة أقدمية زائدة على السنوات المذكورة اعلاه.

ب - الأعداد المهنية :

يؤخذ بعين الإعتبار معدل الأعداد المتحصل عليها خلال السنوات الثلاث الأخيرة . فإذا كان هذا المعدل أكثر من 20/14 ، فإن النقاط الزائدة تضاف الى رصيد العون وإذا كان المعدل المذكور أقل من 20/14 ، فإنّ النقاط الناقصة تخصم من رصيد العون .

ج) التكوين والمؤهلات المهنية.

يقع جمع النقاط التي تحصل عليها العون في الفقرتين (أ) و (ب) ويقع ترتيب الاعوان في جدول الترقية على هذا الأساس وبالنظر الى التكوين والمؤهلات المهنية المشار اليها بالفقرة (ج).

كما تؤخذ بعين الإعتبار المسؤوليات العائلية في صورة وجوب الإختبار بين عدّة مرشحين لنفس الخطة .

بالنسبة للعملة والمستخدمين تقع ترقيتهم ثلاث مرات على أقصى تقدير خلال حياتهم المهنية داخل نفس الصنف الرئيسي (عملة - مستخدمون - إطارات).

بالنسبة للمرور من صنف رئيسي الى آخر (عملة - مستخدمون - إطارات) يقع اعتماد اختبار.

يقع اعتماد نسب ماثوية في الترقية تقدّر بثلاث الاعوان المرسمين بجدول الترقية حسب الجدارة .

يوضع جدول ترقية في نهاية شهر نوفمبر من قبل المؤجر ويحال على اللجنة المتناصفة لاداء رأيها فيه .

يدخل جدول الترقية حيز التطبيق ابتداء من اول جانفي من السنة الموالية

وفي صورة حدوث شغور او احداث مواطن شغل يبحث المؤجرون قبل اللجوء الى انتدابات خارجية ، عن اعوان ينتمون الى الاصناف الدنيا، ولهم المؤهلات الضرورية لممارسة المهام التي تدخل في اطار الشغل المحدث سواء تعلق الأمر بالإطارات او باعوان التسيير او باعوان التنفيذ .

الفصل 29 (جديد) : أيام العطل

ايام العطل المعتبرة كايام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي : 20 مارس ، غرة ماي ، 25 جويلية ، 7 نوفمبر ، يوم المولد النبوي الشريف، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الإضحى ورأس السنة الهجرية .

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة اجرة قدرها 100٪ .

أيام العطل غير الخالصة تعتبر ايام عمل عادية ان لم يتوقف فيها العمل .

الفصل 37 (جديد) : التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي التي بياناها

عقوبات الدرجة الأولى

1 - الإنذار الشفاهي

2 - الإنذار الكتابي مع ادراجه بالملف

3 - التوبيخ مع ترسيمه بالملف

4 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز الثلاثة ايام يحرم فيها العامل من كل أجر

عقوبات الدرجة الثانية

1 - التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة ايام مع الحرمان من كل أجر

2 - التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية ايام وثلاثين يوما مع الحرمان من كل أجر

3 - اسقاط درجة

4 - اسقاط سلم

5 - العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد ان يمكن العامل من اعطاء ما لديه من جواب ودفاع .

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة المتناصفة التي تنتصب كجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا . وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة ايام من تاريخ الإبلاغ ان يقدم مطلباً كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن اصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها :

(1) العمل او التصدير الذي من شأنه ان يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة او يلحق ضررا بمكاسيها .

(2) التخفيض في حجم الإنتاج او نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر .

(3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل او عدم اخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم او لصيانة الاشياء المناطة بعهدته .

(4) الإمتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل او عن رئيسه.

5) الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة او على حسابها.

6) السرقة او استعمال العامل لمصلحته الخاصة او لمصلحة الغير للأموال او القيم او الاشياء التي او تمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله .

7) الحضور للعمل في حالة سكر واضح او تناول المشروبات الكحولية اثناء مدة العمل .

8) الغياب عن العمل او ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر او ممن يتوبه .

9) قيام العامل اثناء عمله او بمناسبة القيام به بأعمال عنف او تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع او غير تابع للمؤسسة.

10) إفشاء سر مهني من أسرار المؤسسة  
11) الإمتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محدد بالمؤسسة او بالأشخاص المتواجدين بها .

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب اذا ما صدر حكم نهائي على العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية او من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة او انتحال وظيف زورا او الإعتداء على الأخلاق او شهادة الزور او خيانة المؤتمن او التحيل او الثلب او الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه او خارج وظيفه .

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة او التحيل او خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند ادائه لعمله او بمناسبة القيام بعمله .

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر ان يقرر تحت مسؤوليته الشخصية اقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا او كليا من اجرة لمدة لا تتجاوز شهرا الى ان يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس الى الإنعقاد في مدة اقصاها ثلاثة أيام وأن يدي برأيه في اجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم ايقاف العامل عن العمل .

ان لم تكن العقوبة النهائية مستتمة، اصالة او الحاقا، الحرمان من الاجرة او ان استوجب الحرمان من الاجرة لمدة اقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه .

وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على اثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت برآءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا .

وكما استدعي العامل للحضور امام مجلس التأديب يتعين اعلامه بذلك ثلاثة ايام على الاقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ . وله ان طلب ذلك من المؤجر الحق في ان يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده . ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الإستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته او بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي اليها وبمحامين . وفي هذه الصورة يقع اطلاع متولي الدفاع على ملف القضية .

وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين اعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على ان لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية . ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات . ويقع توقيع المحضر من طرف اعضاء مجلس التأديب .

ينجر عن العزل، الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرده او آية غرامة أخرى.

العامل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطود يمكن له بعد مرور عام ان كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته الى درجة أدنى ان يقدم طلبا للمؤجر يرمي الى إزالة اي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه . ويمكن اطلاق مجلس التأديب على ذلك .

يحذف كل اثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط ان لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء آية عقوبة تأديبية أخرى.

الفصل 44 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية

يوفر المؤجر مجانا كل ثلاث سنوات للرجال والنساء بدلات الشغل والوقاية كما يلي :

- السنة الأولى : 3 بدلات للشغل وحقاء للوقاية

- السنة الثانية : 3 بدلات للشغل وحقاء للوقاية

- السنة الثالثة : بدلتين للشغل وحقاء للوقاية وبدلة خروج قيمتها 75 ديناراً وحقاء عادي .

كما يوفر المؤجر مجانا 3 اقمصنة في كل سنة لكافة العملة ويعطي بدلات الوقاية .

الفصل 46 (جديد) : حفظ الصحة والسلامة :

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات بصفة تستجيب لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة . ويتعين عليه ان يقيم خاصة احوالاً للإغتسال وادواشا ومراحيض وحجرات للملابس تحفظ فيها ثياب الاعوان . كما يتعين عليه ان يقيم محلا يستريح فيه العملة بين حصتي العمل في صورة اضطرارهم للبقاء على عين المكان دون العودة الى بيوتهم فيما بين الحصتين .

اما بالنسبة للمؤسسات القائمة الذات من قبل دخول هذا العقد حيز التنفيذ فتؤخذ بعين الاعتبار امكانيات توسيع او تهيئة هذه المنشآت .

تضبط التدابير الكفيلة بسلامة العامل ووقايته من المخاطر التي يمكن ان تستهدف لها حالته الصحية من جراء ممارسته المهنية بعد استشارة اللجنة المتنافسة وتركيز اللجنة الوجودية لحفظ الصحة والسلامة المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل .

تحمل على المؤجر مسؤولية عدم الإمتثال لمقتضيات الفقرات السابقة .

يجب وضع صندوق للأدوية تحت تصرف الاعوان وذلك للعلاج البسيط والمستعجل وينبغي ان توضع في الصندوق قائمة الادوية التي يقترحها طبيب المؤسسة .

كما يتعين على المؤجر تكوين عاملين على الاقل في مجال الإسعافات الأولية . وينبغي للمؤسسات التي تشملها الفصول 153 وما بعده من مجلة الشغل ان تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل .

ويمكن للمؤسسات التي يشملها هذا العقد ان تؤلف بينها جمعية مشتركة لطب الشغل وذلك قصد انشاء مركز طبي على المستوى الجهوي او المحلي حتى يتيسر القيام بالفحص اللازم عند الإنتداب وبالفحص السنوي .

يتعين على المؤجر ان يقوم باستمرار بصيانة آلات ومحلات الصنع وان يوفر كل وسائل الوقاية كلما تحتم ذلك وباعتبار المخاطر الموجودة وبالخصوص القفازات والواقيات من الغبار .

وعلى الأطراف المتعاقدة ان تستند في كل ما لم ينص عليه هذا الفصل على التشريع الجاري به العمل .

تسند كمية من الامور مقدارها كلغ واحد لكل عامل في الاسبوع الأول من كل شهر لغرض التنظيف .

كما يرخص للعامل استعمال نصف هذه الكمية خارج المصنع لغرض الغرض .

كما تتكون في المؤسسة لجنة حفظ الصحة والسلامة المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل .

توفر كل مؤسسة تشغل على الأقل 50 عاملا سيارة للإسعاف لإستعمالها عند الحاجة ، ويدخل هذا الإجراء حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 1994 .

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

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة ماي 1993

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة ماي 1994

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة ماي 1995

الفصل الثالث : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصلين الأول والثاني أعلاه .

تونس في 11 جوان 1993 .

عن المنظمات النقابية للعمال  
رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات الثق يدية  
الإمضاء : الهادي الجيلاني

عن المنظمات النقابية للعمال  
الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل  
الإمضاء : إسماعيل السحجاني

عن الشركة التونسية للمفرغعات والنخائر الحربية «سوتيمو»  
الإمضاء : مصطفى المصراطي

الكاتب العام للجامعة العامة للنقط والمواد الكيماوية  
الإمضاء : عبد العزيز الزواري