

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالمرأثد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18 سبتمبر 1990 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالمرأثد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 65 بتاريخ 31 أوت 1993 ،

وعلى الإتفاق الإطاري حول مراجعة الإتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 2 أفريل 1996 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول - تم تنقيح الفصول 5 و7 و8 و10 و33 و34 و44 و46 و49 و50 مكرّر من الإتفاقية المشار إليها أعلاه :

الفصل 5 (جديد) - الحق النقابي وحرية الرأي

تضاف الاحكام التالية بأخر الفصل :

للمنظمة النقابية الحق في توزيع منشورها وبلاغاتها على منخرطها داخل المؤسسة وتقوم بكل الأعمال التي تساعد على القيام بمهمتها النقابية على أحسن وجه. ويخصص لها صاحب المؤسسة مكتبا جاهزا داخل المؤسسة باعتبار الخدمات الإجتماعية التي تؤديها. كما يسمح لها بالإجتماع بمنخرطها داخل المؤسسة.

يرخص صاحب المؤسسة للثواب النقابيين التغييب قصد العمل النقابي وتفرغهم للعمل النقابي داخل المؤسسة كما لو كانوا مباشرين.

يتمتع النائب النقابي بالحماية الواردة بالفصل 166 من مجلة الشغل وبنفس الحقوق التي يتمتع بها أعضاء اللجنة الإستشارية للمؤسسة.

الفصل 7 (جديد) - تمثيل العملة بالمؤسسات : اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لاحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدّد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لاحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية :

«يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الإنتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة.

وتقدّم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة. ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية ، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الإنتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة».

الفصل 8 (جديد) - الإنتداب

تضاف الفقرة التالية بأخر الفصل :

على كل عامل أن يدلي بعنوانه الصحيح عند انتدابه وعند تغيير عنوانه.

الفصل 10 (جديد) - فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كالاتي :

- بالنسبة لأعوان التنفيذ : ستة أشهر

- بالنسبة لأعوان التسيير : تسعة أشهر

- بالنسبة للإطارات : سنة.

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام.

وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضّح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

ملحق تعديلي عدد 5 للإتفاقية

المشتركة القومية لقطاع المرفعات

بين الممضين أسفله :

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لقطاع المرفعات الممضاة بتاريخ 24 جويلية 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 والصادرة بالمرأثد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 86 المؤرخ في 26 ديسمبر 1975 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالمرأثد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 40 المؤرخ في 27 ماي 1983 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالمرأثد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989 ،

الفصل 33 (جديد) - الرخص الإستثنائية

الفقرة الثانية (جديدة) :

وبالنسبة لتغيب بمناسبة استدعاء لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية والكفدرالية والدولية للشغاليين النواب الذين تثبت نيابتهم قانونا من طرف النقابات أو الأعضاء المنتخبين بالهيئات المديرية فإنه يكون تغيبا خالص الأجر في حدود 50 ساعة بالنسبة لكل الأعضاء وذلك بعد الإستظهار بالمؤيدات.

الفصل 34 (جديد) - رخص المرض

تضاف الفقرة التالية بآخر الفصل :

عند تكرر الغيابات بسبب المرض يتم عرض العامل المعني بالأمر على طبيب الشغل.

الفصل 44 (جديد) - بدلات الشغل والوقاية

تضاف الفقرة التالية بآخر الفصل :

على العمال ومن أجل سلامتهم وصحتهم إرتداء ملابس الشغل ووسائل الوقاية.

الفصل 46 (جديد) - حفظ الصحة والسلامة

الفقرة الثامنة (جديدة) :

تسند كمية من الأومو ومن الصابون بمقدار كيلوغرام من الأومو وكيلو غرام من الصابون الأخضر لكل عامل وذلك في الأسبوع الأول من كل شهر لغرض التنظيف.

الفصل 49 (جديد) - منحة الإنتاجية

ينتفع العمال كل سنة بمنحة إنتاجية. ويجدد مبلغ هذه المنحة الذي لا يمكن أن يقل عن أجره نصف شهر وأن يتجاوز أجره شهرين (الأجر الأساسي مضافة له كل المنح ما عدى منحة الساعات الزائدة) حسب عدد مهني يسند للعامل من طرف إدارة المؤسسة اعتمادا على المقاييس التالية :

- الإنتاجية : من 0 إلى 5

- الجودة : من 0 إلى 5

- المواظبة : من 0 إلى 4

- السلوك : من 0 إلى 3

- المبادرة : من 0 إلى 1

- العقوبات : من 0 إلى 2

وتقع استشارة اللجنة الإستشارية للمؤسسة في ضبط معايير إسناد الأعداد.

الفصل 50 مكرر (جديد) - منح أخرى

تعوض الأحكام المتعلقة بمنحة النقل وبمنحة الخطر كالاتي :

- منحة النقل : حدد مقدارها بـ 11 دينار في الشهر بالنسبة للأعوان الذين لا يستعملون حافلة الشركة (لا يمكن إدماج هذه المنحة في غرامة التنقل).

- منحة خاصة للمخاطر : حدد مقدارها بـ 11,500 د في الشهر.

تضاف أحكام خاصة بمنحة الصنع كالاتي :

- منحة الصنع : تسند منحة الصنع (الفتيل) بمقدار 350 مليم في اليوم الواحد لفائدة العاملين فعليا بوحدات صنع المفرقات.

الفصل 2 - تضاف لأحكام هذه الإتفاقية الفصل التالي :

الفصل 1 مكرر - عقد الشغل لمدة معينة

1 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.

2 - يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

3 - يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :

- القيام بالأشغال الأولى لتركيبة المؤسسة أو بأشغال جديدة

- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل

- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو ببناءات المؤسسة

- القيام بأعمال موسمية أو بانشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

4 - كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. ويرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

5 - يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجر الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو إتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

الفصل 3 - تلغى الفقرتان الثانية والثالثة من الفصل 2 والفصول 39 و40 و41 و42 من هذه الإتفاقية.

الفصل 4 - تعوض عبارتا «لجنة المؤسسة» و«اللجنة الإستشارية المتناصفة» بعبارة «اللجنة الإستشارية للمؤسسة» وتعوض عبارة «لجنة حفظ الصحة والسلامة» بعبارة «لجنة الصحة والسلامة المهنية» وذلك في جميع فصول الإتفاقية الواردة بها هذه العبارات.

الفصل 5 - تطبق جداول الأجر المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من غرة ماي 1996

- الجدول عدد 2 : بداية من غرة ماي 1997

- الجدول عدد 3 : بداية من غرة ماي 1998.

الفصل 6 - يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1996 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصل الخامس أعلاه.

تونس في 23 جويلية 1996

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل
الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل	رئيس الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
الإمضاء : إسماعيل السحبان	الإمضاء : الهادي الجيلاني
الكاتب العام للجامعة العامة للنقط والمواد الكيماوية	عن الشركة التونسية للمفرقات والذخائر الحربية "سوتيم"
الإمضاء : عبد العزيز الزواري	الإمضاء : لطفي الخليلي