

ملحق تعديلي عدد 7 للاتفاقية المشتركة القومية لقطاع المفرقات

بين المصنين أسفله =

من جهة - الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

- الاتحاد العام التونسي للشغل

- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لقطاع المفرقات الممضاة بتاريخ 24 جويلية 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 86 المؤرخ في 26 ديسمبر 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 40 المؤرخ في 27 ماي 1983 ،

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

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18 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 65 المؤرخ في 31 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 : تنقح الفصول 5 و 44 و 50 مكرّر من الاتفاقية المشتركة المشار

إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 5 (جديد) : الحق النقابي وحرية 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 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 تصرّفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين .

يعترف المؤجّر بالمنظمة النقابية المتكوّنة 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 المؤجّر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مودّة 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 يتفق عليها الطرفين ، تتمّ المقابلة فورا . ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي .

يخصّص المؤجّر للنقابة داخل المؤسسة مكتبا مؤثّقا باعتبار الخدمات الاجتماعية التي تؤديها .

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

للمنظمة النقابية الحق في توزيع منشورها وبلاغاتها على منخرطيها داخل المؤسسة . وتقوم بكل الأعمال التي تساعد على القيام بمهمّتها النقابية على أحسن وجه .

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 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 . ويتمّ ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجّر ونقابة المؤسسة . ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب . 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 .

يسمح المؤجّر لنقابة المؤسسة بالاجتماع بمنخرطيها داخل المؤسسة . وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك .

يرخص صاحب المؤسسة للنواب النقابيين بالتغيب قصد العمل النقابي والتفرغ له داخل المؤسسة كما لو كانوا مباشرين .

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 المؤجّر 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 المؤجّر . 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 صنفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا ، تكون له الأولوية ليعين فيه .

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

الفصل 44 (جديد) : بدلات الشغل والوقاية :

يوقّر المؤجّر مجانا كل ثلاث سنوات للرجال والنساء بدلات الشغل والوقاية كما يلي :

- السنة الأولى : 3 بدلات للشغل وحادء للوقاية .

- السنة الثانية : 3 بدلات للشغل وحادء للوقاية .

- السنة الثالثة : بدلتان للشغل وحادء للوقاية ، وبدلة خروج وحادء قيمتهما

100 دينار .

كما يوقّر المؤجّر مجانا 3 أقمصة في كل سنة لكافة العملة ويعطى بدلات

الوقاية .

يجب على العمال للحفاظ على سلامتهم وصحتهم ارتداء ملابس الشغل واستعمال

وسائل الوقاية .

الفصل 50 مكرّر (جديد) : منح أخرى :

تتقح المنح التالية الواردة بهذا الفصل كما يلي :

» - منحة الغبار : حدّد مقدارها بـ 150 مليم في اليوم ، وتسند لكافة العمال باستثناء

الأعوان الإداريين .

- منحة الرانحة : حدّد مقدارها بـ 200 مليم في اليوم ، وتسند لكافة العمال باستثناء

الأعوان الإداريين .

- منحة السلة : حدّد مقدارها بـ 650 مليم عن كل يوم عمل ، ولا تمنح إلا إذا بلغ

عدد ساعات العمل 7 ساعات متواصلة .

- منحة خاصة للمخاطر : حدّد مقدارها بـ 14 دينارا شهريا .

- منحة الدراسة : تسند هذه المنحة عن كل طفل يزاول تعليمه ، وحدّد مقدارها كما

يلي :

- 10 دنانير : بالنسبة للمرسم بالتعليم الأساسي .
- 15 ديناراً : بالنسبة للمرسم بالتعليم الثانوي .
- 20 دينار : بالنسبة للمرسم بالتعليم العالي .

- **منحة الصنع** : تسند هذه المنحة (الفتيل) بالنسبة للعاملين فعليا بوححدات صنع المفرقات ، وحدد مقدارها بـ 500 مليم في اليوم .

وعلاوة على ذلك ، ينتفع عمال ورشات الصنع ذات 4 رؤوس وسواق الرافعات والجرارات التابعة لها بزيادة خاصة في هذه المنحة تحتسب حسب النسبة التالية :

10,113 % X الأجر الأساسي لسلم الأجور لسنة 2001

نسبة 10,113 % تقابل معدل نسبة الزيادة في الإنتاج بين المقاييس الجاري بها العمل (نوفمبر 2000) والمقاييس الجديدة (2002) .

الفصل الثاني : تنفخ مقاييس الإنتاج الخاصة بالمخرطشة النصف آليّة « ذات أربع رؤوس » ، والواردة بالملحق عدد III لهذه الاتفاقية كما يلي :

العيار	50	55	60	70	85	90
مقياس الإنتاج	2 375 كلغ	2 700 كلغ	2 900 كلغ	3 800 كلغ	4 700 كلغ	4 800 كلغ

أربعة (4) عمال لهذه الورشة بين تعبئة وتعليب .

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

- الجدول عدد 1 : بداية من أول ماي 2002 .
- الجدول عدد 2 : بداية من أول ماي 2003 .
- الجدول عدد 3 : بداية من أول ماي 2004 .

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2002 ، مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثالث أعلاه .

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

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

الهادي الجيلاني

عبد السلام جراد

عن الشركة التونسية
للمفرقات والذخيرة

الكاتب العام للجامعة العامة
للنفط والمواد الكيماوية

بدر الدين السعداوي

عبد العزيز الزواري