

## ملحق تعديلي عدد 8 للاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة الدهن

بين الممضين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية لصانعي الدهن ومشتقاته

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة الدهن الممضاة بتاريخ 24 جويلية 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 84 المؤرخ في 19 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 38 المؤرخ في 20 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 55 المؤرخ في 28 و 31 أوت 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 61 المؤرخ في 17 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 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 7 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 98 المؤرخ في 3 ديسمبر 2002 ،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 10 مارس 2005 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي :

**الفصل الأول :** تتفح الفصول 7 و 12 و 22 و 40 و 41 مكرّر و 45 و 47 مكرّر و 51 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

**الفصل 7 ( جديد ) : الانتداب :**

تتفح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« يرتب الأعران المنتدبون في أصناف مهنية ، وتضبط أجورهم حسب ذلك الترتيب . ويتم الانتداب حسب الفصل 280 ( جديد ) من مجلة الشغل » .

**الفصل 12 ( جديد ) : التقدم والترقية :**

تضاف الأحكام التالية بآخر الفقرة الأولى المتعلقة بالتقدم ( أو التدرج ) :

« وعندما يبلغ العامل آخر درجة في الصنف المرتب به ، يواصل تدرجه لمدة توافق درجتين » .

**الفصل 22 ( جديد ) : رخصة الأمومة :**

في المؤسسات على اختلاف أنواعها باستثناء المؤسسات التي يستخدم فيها خاصة أفراد العائلة الواحدة ، فإن المرأة :

أ - بمناسبة الولادة ، يكون لها الحق - عند إدلائها بشهادة طبية - في عطلة للراحة مدة 30 يوما .

وهذه العطلة يمكن تمديدتها كل مرة بما قدره 15 يوما ، إذا وقع تبرير ذلك بشهادات طبية .

ب - لها الحق - في جميع الحالات ، إذا كانت ترضع طفلها من ثديها وطيلة تسعة أشهر ابتداء من يوم الولادة - في راحتين في اليوم ، كل منها ذات نصف ساعة أثناء ساعات العمل لتتمكن من إرضاع طفلها .

وهاتان الراحتان خارجتان عن الراحات المنصوص عليها بالفصل 89 إحداهما معينة لحصة العمل الصباحية ، والأخرى لحصة ما بعد الزوال . ويمكن أن تأخذهما الأمهات في ساعات تعين بالاتفاق بينهن وبين المؤجرين . وإذا لم يحصل الاتفاق ، فإن هاتين الراحتين تكونان كلّ منهما في وسط كلّ حصة عمل . وتعتبر هاتاه الراحات ساعات عمل وتخول الحق في الأجر .

ويجب أن تهيأ غرفة خاصة للإرضاع في كل مؤسسة تشغل على الأقل خمسين امرأة .

**الفصل 40 ( جديد ) : الاستقالة :**

تضاف الفقرة التالية قبل الفقرة الأخيرة من هذا الفصل :

« ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناءا على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل » .

**الفصل 41 مكرّر : التدريب والتكوين وتحسين المعلومات المهنية :**

يلتزم المؤجر - حسب حاجيات وإمكانيات المؤسسة - بالعمل على تسهيل وتوفير المساعدة لإنجاز التدريب والتكوين المهني وتحسين درجة المعرفة المهنية .

ويقع تنظيم التدريب والتكوين المهني وتحسين المعلومات المهنية وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني والتشريع الجاري به العمل .

ويتولى المؤجر - عند الاقتضاء - تنظيم التكوين المستمر لفائدة العمال قصد تحسين معلوماتهم المهنية ، وذلك بكافة الوسائل التي يراها أجدى وأوفر نجاعة وملاءمة وبالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة .

ويقع ضبط برامج التكوين في المستويات القطاعية .

## **الفصل 45 ( جديد ) : منحة النقل :**

تسند لكل عامل - علاوة على منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982 ، كما وقع تنقيحه بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986 - منحة ضبط مقدارها الشهري كما يلي :

- 25 ديناراً ، بداية من أول ماي 2005 .
- 26 ديناراً ، بداية من أول ماي 2006 .
- 28 ديناراً ، بداية من أول ماي 2007 .

## **الفصل 47 مكرر ( جديد ) : منحة السكن :**

تسند لكافة العملة منحة سكن ، ضبط مقدارها الشهري بـ 23 ديناراً .

## **الفصل 51 ( جديد ) : المنحة المدرسية :**

تسند لكل عامل منحة مدرسية عن كل طفل يزاول تعليمه ، وذلك كما يلي :

- 11 ديناراً ، بداية من أول ماي 2005 .
- 12 ديناراً ، بداية من أول ماي 2006 .
- 13 ديناراً ، بداية من أول ماي 2007 .

وتدفع هذه المنحة في بداية السنة الدراسية ، وذلك في حدود أربعة أطفال ، ومقابل الاستظهار بشهادة حضور مدرسية .

## **الفصل الثاني : يقع تغيير عنوان الفصل 38 « غرامة الرفت »**

بـ « مكافأة نهاية الخدمة » .

## **الفصل الثالث : تضاف الفصول 7 مكرر و 8 مكرر و 41 ( ثالثاً ) إلى**

أحكام الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه :

## **الفصل 7 مكرر : تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة :**

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة حاملي الإعاقة ، وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل .

## **الفصل 8 مكرر : مقاييس الإنتاج :**

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين نيوبان المؤسسة ، وفنيين اثنين يعينهما ممثلو العمال باللجنة الاستشارية للمؤسسة . وفي غيابها ، يتم تعيينهما من طرف نقابة المؤسسة .

وفي صورة عدم الاتفاق حول ضبط مقاييس الإنتاج ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة ، فإن الخلاف يرفع إلى لجنة فنية أخرى للبت فيها نهائياً .

وتتركب هذه اللجنة من خبير تعينه منظمة أصحاب العمل ، وخبير تعينه منظمة العمال ، بمساعدة خبير في المجال تعينه وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن يعمل على التوفيق بينهما . ويجب البت في المسألة في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ إبلاغها .

## **الفصل 41 ( ثالثاً ) : تعليم الكبار :**

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار ، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك .

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملاً أمياً إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس ، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس .

تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار ، وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل .

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

- الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من أول ماي 2005 .
- الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من أول ماي 2006 .
- الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من أول ماي 2007 .

**الفصل الخامس :** يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2005 ، مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والرابع أعلاه .

تونس في 29 ديسمبر 2005

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

الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة الوطنية  
لصناعات الدهن ومشتقاته

لطفى الحمروني

عن المنظمات النقابية للعمال  
الأمين العام  
للإتحاد العام التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام  
للجامعة العامة للنقطة والمواد الكيماوية

الحسناوي السمييري