

ملحق تعديلي عدد 2 للاتفاقية المشتركة القومية لوكالات الأسفار

بين الممضين أسفله =

– الجامعة التونسية لوكالات الأسفار والسياحة

من جهة

– الاتحاد العام التونسي للشغل

– الجامعة العامة للمعاش والسياحة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لوكالات الأسفار الممضاة بتاريخ 22 أبريل 1997 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 15 ماي 1997 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 41 المؤرخ في 23 ماي 1997 ، وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 23 جويلية 1999 . وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 12 أبريل 2002 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية ،

تم الاتفاق على ما يلي =

الفصل الأول : تتّح الفصول 4 و 17 و 45 و 46 و 47 من الاتفاقية المشتركة

المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 4 (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 تصرفات 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 موة في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك . ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجّر في ظرف ثمان وأربعين ساعة . وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفان ، تتمّ المقابلة فورا . ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضي من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدّة عمل فعلي .

يحرص المؤجّر على تخصيص مكتب مؤثت لنقابة المؤسسة إذا توقّرت لديه الإمكانيات لذلك ، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة .

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلّقات النقابية ، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها . ويجب أن تكون كلّ الإعلانات المعلّقة ممضاة من طرف المسؤولين النقابيين الذين يتحمّلون مسؤولياتهم في ذلك .

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم والمشاركة 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 .

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجّر عقد اجتماعات عامة بالأجراء 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 ، فإنّ هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجّر في وضعية إلحاق ، مع تمّعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعدّر ذلك فبدونه . ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر ، فإنّ المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجّر . ويحتفظ طيلة مدّة 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 ، فإنّه يبقى طيلة مدّة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال .

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعيّن في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة . وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا ، تكون له الأولوية ليعيّن فيه .

كلّما اعتزم المؤجّر طرد مسؤول نقابي منتخب من طرف عمّال المؤسسة ، فإنّه يتعيّن عليه عرض ذلك كتابيا على تفقدية الشغل المختصة ترابيا . ويبيدي متفقّد الشغل رأيه معتلّا في أجل لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ إعلامه . ويعتبر الطرد تعسفيا إذا تم دون احترام هذه الإجراءات . كما يعتبر الطرد تعسفيا في صورة مخالفته رأي متفقّد الشغل ، إلا إذا ثبت لدى المحاكم المختصة وجود سبب حقيقي وجدي يبرّر هذا الطرد . ويحتفظ كلّ من المؤجّر والعامل المعنيين بحقيهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة .

وبهدف تسهيل التعاون بين مختلف الأطراف في المؤسسة ، فإنّ المؤجّر مدعوّ إلى استخلاص معالم الانخراط النقابي وصرفها إلى المنظمة التي ينتمي إليها أعوان المؤسسة ، وذلك على ضوء التزامات فردية من هؤلاء تقدّمها النقابة إلى المؤجّر .

يرخص الالتزام الفردي للمؤجّر القيام بعملية الخصم ، ممّا يبرّئ ذمة هذا الأخير تجاه القانون .

الفصل 17 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« كل عامل مرتبط بعقد شغل لمدة غير معيّنة وقع طرده بعد انقضاء فترة التجربة يستحق - في ما عدى صورة الخطأ الفادح - مكافأة لنهاية الخدمة تقتر بأجرة شهر عن كل سنة أقدمية في نفس المؤسسة ، وذلك على أساس الأجر الذي تقاضاه العامل المفصول أثناء الشهر السابق للإعلام بإنهاء العمل مع مراعاة جميع الامتيازات التي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف ، على أن لا يكون أقل من معدل الأجر الشهري بالنسبة للإثنتي عشرة شهرا السابقة لهذا الإعلام . ولا يمكن أن تفوق هذه المكافأة أجرة ستة أشهر مهما كانت مدة العمل الفعلي » .

الفصل 45 (جديد) : منحة النقل :

ضبط المبلغ الشهري لمنحة النقل كما يلي :

- 15 ديناراً بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير ، و 20 ديناراً بالنسبة للإطارات ، وذلك بداية من أول أكتوبر 2002 .

- 16 ديناراً بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير ، و 21 ديناراً بالنسبة للإطارات ، وذلك بداية من أول ماي 2003 .

- 17 ديناراً بالنسبة لأعوان التنفيذ والتسيير ، و 22 ديناراً بالنسبة للإطارات ، وذلك بداية من أول ماي 2004 .

وتتضمّن هذه المبالغ مقادير منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 ، والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986 .

الفصل 46 (جديد) : منحة الحضور :

تسند هذه المنحة شهريا ، وضبط مقدارها كما يلي :

- 150 مليم عن كل يوم عمل فعلي : بداية من أول ماي 2003 .

- 200 مليم عن كل يوم عمل فعلي : بداية من أول ماي 2004 .

الفصل 47 (جديد) : منحة الأكل :

تسند هذه المنحة للسواق وأعوان الاستقبال الذين يتحوّلون لاستقبال أو توديع الحرفاء ، وحين تفرض عليهم ظروف العمل البقاء أثناء أوقات العمل تتناول الغداء أو العشاء بالمطارات أو الموائئ . ولا يتمّع بها الأعوان القائمون بعملهم العادي وبصفة قارة بالمطارات أو بالموائئ . وضبط مقدار هذه المنحة بثلاثة دنانير .

الفصل الثاني : يعدّل التصنيف المهني الملحق بالاتفاقية المشتركة المشار إليها

أعلاه كما يلي :

تحدث بالصنف الثامن خطة « دليل سياحي أول » . ويرتقي إلى هذه الخطة العون الذي قضى خمس سنوات على الأقل بالصنف السابع واجتاز بنجاح مناظرة داخلية يقع تنظيمها بالمؤسسة .

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

- الجدول عدد 1 : بداية من أول أكتوبر 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 أكتوبر 2002 ، مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثالث أعلاه .

عن الجامعة التونسية
لوكالات الأسفار والسياحة
الرئيس

عادل بوصرصار

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام الاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام
للجامعة العامة للمعاش والسياحة

يونس الشهيدي