

ملحق تعديلي عدد 6 للاتفاقية المشتركة القومية لتجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته

بين الممضين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة الوطنية لشركات النفط

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لتجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته بالبلاد التونسية الممضاة بتاريخ 16 جانفي 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 12 مارس 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 29 مارس 1975،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 أفريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 33 المؤرخ في 29 أفريل 1983،

وعلى الاتفاق المتعلق بالزيادة السنوية في الأجر بقطاع تجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته الممضى بتاريخ 27 أكتوبر 1988،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 30 جانفي 1991 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 11 مارس 1991 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 19 و22 مارس 1991،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 15 ديسمبر 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 10 جانفي 1994 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 7 المؤرخ في 25 جانفي 1994،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 24 سبتمبر 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 أكتوبر 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 86 المؤرخ في 25 أكتوبر 1996،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 27 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 : تتنقح الفصول 1 و1 مكرر و4 و5 و9 و30، و36 و38 و41 و44 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات المهنية بين أصحاب المؤسسات المشتغلة في قطاع الجملة لتجارة وتوزيع وتحويل النفط وجميع مشتقاته والشغالين العاملين بصفة قارة وذلك بكامل تراب الجمهورية.

العمّال القارون هم المنتدبون لمدة غير معيّنة والذين لا يقع استعمالهم في أشغال عرضية أو موسمية.

الفصل 1 مكرر (جديد) : عقد الشغل لمدة معيّنة

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« 5 - يتقاضى العمّال المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معيّنة أجورا أساسية ومنحا لا تقلّ عن الأجور الأساسية وكل المنح المشار إليها بالفصل 6-4 من مجلة الشغل ونصوصه التطبيقية والمدرجة بالاتفاقية المشتركة والمنسحبة على العمّال القارين اللذين لهم نفس الاختصاص المهني».

الفصل 4 (جديد) : الامتيازات المكتسبة

إنّ هذه الاتفاقية لا يمكن أن تكون سببا في الحدّ من الامتيازات الفردية أو الجماعية المكتسبة في مختلف المؤسسات قبل تاريخ إمضاء هذه الاتفاقية.

وتعتبر امتيازات مكتسبة كلّ الامتيازات الجماعية أو الفردية التي تمتّع بها العمّال بصفة قارة ومكرّرة لمدة 4 سنوات باستثناء المنح الفردية أو الجماعية المرتبطة بالخطط الوظيفية والاتفاقات.

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 تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتيب 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 المؤجر بالمنظمة النقابية المتكوّنة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يعترف بالصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر 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 المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توقّرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

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

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 و99 عاملا و60 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل و110 ساعات طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتمّ ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيّب. 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 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.

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 المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتّعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذّر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإنّ المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدّة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك المخوّلة 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. لا يمكن نقلة نائب نقابي إلا لضرورة العمل.

الفصل 9 (جديد) : الوقاية الصحية وتوفير السلامة

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الأولى من هذا الفصل :

«كما يخصّص هذا المحل لإقامة الاجتماعات النقابية إذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات ومستقلا عن أماكن الإنتاج والخزن على أن تخضع هذه الاجتماعات إلى مقتضيات الفصل 5 من هذه الاتفاقية».

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة السادسة من هذا الفصل :

«وعند الاقتضاء يقع الالتجاء إلى المؤسسات المختصة للنقل والإسعاف الاستعجالي».

الفصل 30 (جديد) : التأديب

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الثالثة من هذا الفصل :

«وإن توفّرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف 3 أيام عمل من تاريخ الإبلاغ أن يقدّم طلبا كتابيا لمؤجره قصد مراجعة قراره».

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الرابعة من هذا الفصل :

«لا يمكن تسليط أكثر من عقوبة واحدة من نفس الدرجة - من بين العقوبات المنصوص عليها أعلاه - وذلك لارتكاب العامل نفس الهفوة».

الفصل 36 (جديد) : الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلاّ عن طريق طلب كتابي معرّف بالإمضاء صادر عن العامل مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائيا.

يجب على العامل في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 32 من هذه الاتفاقية أو بالاتفاقيات الخاصة دون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر على أن يدفع للعامل المستقيل أجره كاملا والعطلة السنوية الخالصة الأجر وكل الامتيازات السنوية باعتبار أيام العمل المقضّاة فعليا.

يمكن استخدام العامل المستقيل من جديد عند الاقتضاء ويجب أن تتوفر فيه في هذه الحالة جميع شروط الوظيفة المطلوبة وذلك دون اعتبار وضعيته القديمة داخل المؤسسة.

الفصل 38 (جديد) : تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يقرر تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل. ولا يمكن تقريرهما تلقائيا إلاّ في صورة عدم وجود متطوعين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة. وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وكذلك مسؤوليته النقابية مع أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وفي جميع الحالات، تحمل كافة المصاريف المنجّرة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المؤجر. كما تضاف إلى ذلك منحة التمركز التي تساوي الأجر الأساسي لشهرين ويتقاضى الشغال المتنقل أيضا تكاليف التنقل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر.

وفي حالة كراء محل، يساهم المؤجر - بعد الاستظهار بعقد الكراء - بنسبة 65% من معلوم الكراء في حدود مبلغ أقصاه 175 ديناراً (مائة وخمسة وسبعون ديناراً) وذلك لمدة ثلاث سنوات.

الفصل 41 (جديد) : ثياب الشغل وملابس الوقاية

تضاف الفقرة التالية بعد الفقرة الأولى من هذا الفصل :
«كما يتكفل المؤجر بشراء بدلتين كاملتين لأعوان الاستقبال والسعاة».

الفصل 44 (جديد) : الامتيازات المختلفة

تنقح الأحكام المتعلقة بالمنح التالية كما يلي :
(2) منحة الصندوق المالي :

تسند هذه المنحة شهريا ويبلغ مقدارها عشرة دنانير (10 د) بالنسبة للسواق وعشرون ديناراً بالنسبة للقبّاض.

(3) نجدة الوفاة :

في صورة وفاة عامل، يتقاضى ورثته (الأرملة أو الأرملة والأبناء في الكفالة) من المؤسسة نجدة وفاة تساوي أجره 4 أشهر أساسي للعامل المتوفي مع إضافة أجره شهر عن كلّ طفل في الكفالة إلى حدّ 4 أطفال.

(6) منحة المسؤولية :

حدّدت منحة المسؤولية بالنسبة للأصناف التالية كما يلي :

- مستخدم عال أو رئيس مصلحة : 80 ديناراً في الشهر
- كاهية مدير : 120 ديناراً في الشهر

- كاهية مدير أول : 150 ديناراً في الشهر
 - مدير : 190 ديناراً في الشهر.
- (7) المنحة الدراسية :

تسند لكل عامل منحة دراسية عن كل طفل يزاول الدراسة وذلك في مفتتح كل سنة دراسية ضبط مقدارها حسب المستوى التعليمي على النحو التالي :

- 20 ديناراً : التعليم الأساسي (من السنة الأولى إلى السنة السادسة)
- 25 ديناراً : التعليم الأساسي (من السنة السابعة إلى السنة التاسعة)
- 30 ديناراً : التعليم الثانوي
- 40 ديناراً : التعليم العالي.

(8) منحة الإحالة على التقاعد :

تسند لكل عامل عند إحالته على التقاعد، منحة يعادل مقدارها الأجر الأساسي لأربعة أشهر ونصف».

الفصل الثاني : تسند لكافة العمال زيادات شهرية في الأجور على مدى ثلاث سنوات حسب المقادير والتواريخ المذكورة بالجدول التالي :

الأصناف المهنية	بداية من أول جانفي 2002	بداية من أول جانفي 2003	بداية من أول جانفي 2004
الصف الأول	32 د	33 د	34 د
الصف الثاني	33 د	34 د	35 د
الصف الثالث	45 د	46 د	47 د
الصف الرابع	52 د	53 د	54 د
الصف الخامس	53 د	54 د	55 د

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

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

الفصل الرابع : لا يمكن الجمع بين الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق

هذا الملحق التعديلي والزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق الاتفاق الممضى بتاريخ 27 أكتوبر 1988 والمشار إليه أعلاه.

الفصل الخامس : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول

جانفي 2002، مع مراعاة أحكام الفصلين الثاني والثالث أعلاه .

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية

الهادي الجيلاني

رئيس الغرفة الوطنية
لشركات النفط

محمد مبارك

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام
للجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

عبد العزيز الزواري