

ملحق تعديلي عدد 7 للاتفاقية المشتركة القطاعية لتجارة وتوزيع النفط وجميع مشتقاته

بين الممضين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الغرفة النقابية لشركات توزيع المواد النفطية

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 أبريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 33 المؤرخ في 29 أبريل 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 و 22 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 الملحق التعديلي عدد 6 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 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002 ،

وعلى الاتفاق الإطارى 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 : تنفع الفصول 1 و 10 و 13 و 16 و 18 و 21 و 24 و 29 و 32 و 34 و 36 و 38 و 44 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

الفصل 1 (جديد) : ميدان التطبيق :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« تضبط هذه الاتفاقية العلاقات المهنية بين أصحاب المؤسسات المشغلة في قطاع الجملة لتجارة وتوزيع وتحويل النفط والغاز وجميع مشتقاته والشغاليين العاملين بصفة قارة ، وذلك بكامل تراب الجمهورية » .

الفصل 10 (جديد) : الانتداب :

تضاف الفقرة التالية بطالع هذا الفصل :

« يقع انتداب العمال سواء كانوا قارين أو غير قارين حسب مقتضيات الفصل 280 من مجلة الشغل » .

الفصل 13 (جديد) : التدرج والترقية :

تضاف الأحكام التالية بأخر الفقرة « د » المتعلقة بالترقية :

« يتقدم ممثلو العمال بقائمة اسمية لمن توفرت فيهم الشروط التالية :

1 - العمر 52 سنة فما فوق .

2 - الأقدمية 12 سنة في نفس الصنف فما فوق .

3 - معدل الملاحظات خلال السنوات الثلاثة الأخيرة لا تقل عن 17 من 20 .

يقع اقتراح إدراجهم في جدول الترقية من طرف ممثلي العمال ، ويتعهد ممثلو الإدارة بالدراسة الدقيقة لكل الحالات المقترحة والرد عليها ، على أن لا يشمل هذا الإجراء الخطط الوظيفية التي تبقى من مشمولات الإدارة العامة » .

الفصل 16 (جديد) : التدريب والتكوين المهني وتحسين

المعلومات المهنية :

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

« يلتزم المؤجر - حسب حاجيات المؤسسة وأعوانها وأولوياتهم - بتنظيم أو المشاركة في مراحل تدريب أو تكوين دورية لفائدة كافة الأعوان ، بهدف إتمام وتحسين معارفهم المهنية والتقنية والتكنولوجية ، وإعدادهم لتطوير وظائفهم ورسائلهم لاكتساب كفاءات ومهارات جديدة لمواجهة الصعوبات المهنية والصحية والمحافظة على السلامة والمحيط ، مع إعطاء الأولوية لمن لم يشمل هذا التكوين . وتعتبر كل فترات التكوين داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل فعلي » .

الفصل 18 (جديد) : التوقيت :

يتحمل المؤجر مصاريف تنقل العمال إذا ما طلب منهم الحضور إلى مراكز عملهم على الساعة السادسة صباحاً أو ما قبل ، والانصراف على الساعة الثامنة مساءً أو ما بعد ، وذلك في صورة عدم توفر وسائل النقل العمومي بجهة العمل .

الفصل 21 (جديد) : الراحة الأسبوعية :

تضاف الفقرة التالية بأخر هذا الفصل :

« العامل الذي يقع تشغيله يوم الراحة الأسبوعية يمنح زيادة في الأجر بـ 100 % » .

الفصل 24 (جديد) : الرخص الخاصة لأسباب عائلية :

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كما يلي :

« تسند لكل عامل ورد اسمه في القائمة الرسمية للحجيج رخصة خالصة الأجر لمدة لا تزيد عن شهر ، وذلك مرة واحدة في حياته المهنية بعد الاستظهار بما يثبت ذلك .

الفصل 29 (جديد) : الرخص بدون أجر :

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

« لا يمكن أن تفوق مدة هذه الرخصة 180 يوماً في السنة قابلة للتجديد بعد موافقة المؤجر . وينقطع خلالها الحق في الترقية ، وفي الدفع الذي يقوم به المستأجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي » .

الفصل 32 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل :

تتقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

- « يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول ، توجه إلى الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بـ :
- شهر واحد ، إذا لم تتجاوز أقدمية العامل خمسة عشرة سنة .
 - شهرين إثنين ، إذا فاقت الأقدمية خمسة عشرة سنة » .

الفصل 34 (جديد) : منحة الفصل عن العمل :

تتقح الفقرتان الأولى والثانية من هذا الفصل كما يلي :

« تسند غرامة قدرها أجره شهر خام وربع (125 %) عن كل سنة مقضاة في الخدمة الفعلية ، دون أن يتجاوز عدد السنوات المقضاة في الخدمة الفعلية 24 سنة ، وذلك لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع » .

الفصل 36 (جديد) : الاستقالة :

لا يمكن أن تنتج الاستقالة إلا عن طلب كتابي معرف بالإمضاء صادر عن العامل ، يعبر فيه عن رغبته الواضحة في مغادرة المؤسسة نهائيا . وفي حالة الاستقالة ، يجب على العامل احترام أجل الإعلام المسبق لإنهاء العمل .

يجب على المؤجر أن يجيب كتابيا في أجل شهر واحد من تاريخ الإعلام ، وأن يدفع للعامل المستقيل أجره كاملا ، والعطلة السنوية الخالصة الأجر ، وكل الامتيازات السنوية باعتبار الأشهر التي انقضت .

يمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل .

إن العامل المستقيل يمكن انتدابه من جديد من طرف المؤجر . وفي هذه الصورة ، يجب على العامل أن يستجيب لجميع شروط الخطة التي هو مرشح لها .

الفصل 38 (جديد) : تغيير مكان الإقامة أو النقلة :

تتقح الفقرة الثالثة من هذا الفصل كما يلي :

« وفي حالة كراء محل ، يساهم المؤجر - بعد الاستظهار بعقد الكراء - بنسبة 65 % من معلوم الكراء في حدود مبلغ أقصاه 200 د (مائتي دينار) ، وذلك لمدة خمس سنوات »

تضاف الفقرة التالية بآخر هذا الفصل :

« في صورة تغيير المقر الاجتماعي للمؤسسة ، يتمتع العمال بمنحة تعديلية تحتسب على قاعدة الفرق في المسافة بين المقرين ، وذلك باتفاق ثنائي بين الطرفين العمالي وإدارة المؤسسة كلما اقتضت الحاجة » .

الفصل 44 (جديد) : الامتيازات المختلفة :

تتقح النقطة « 7 » من هذا الفصل ، والمتعلقة بالمنحة الدراسية كما يلي :

« تسند لكل عامل منحة دراسية عن كل طفل يزاوّل الدراسة ، وذلك في مفتوح كل سنة دراسية ضبط مقدارها حسب المستوى التعليمي على النحو التالي :

- * 25 ديناراً ، التعليم الأساسي (من السنة الأولى إلى السنة السادسة) .
- * 30 ديناراً ، التعليم الأساسي (من السنة السابعة إلى السنة التاسعة) .
- * 35 ديناراً ، التعليم الثانوي .
- * 45 ديناراً ، التعليم العالي » .

الفصل الثاني : تضاف الفصول 8 و 10 مكرر و 16 مكرر إلى الاتفاقية

المشتركة المشار إليها أعلاه :

الفصل 8 : مقاييس الإنتاج :

تضبط مقاييس الإنتاج كما وكيفا ومنحة الإنتاجية على مستوى المؤسسة من طرف لجنة فنية متناصفة تتكون من فنيين اثنين ينوبان 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 نهائيا .

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

الفصل 10 مكرر : تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة :

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

الفصل 16 مكرر : 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 عاملا أميا 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 طبقا للتشريع الجاري به العمل .

الفصل الثالث : تسند إلى كافة العمال زيادات شهرية في الأجور على

مدى ثلاث سنوات ، حسب المقادير والتواريخ المذكورة بالجدول التالي :

الأصناف المهنية	بداية من أول جانفي 2005	بداية من أول جانفي 2006	بداية من أول جانفي 2007
الصف الأول	د 32	د 33	د 34
الصف الثاني	د 33	د 34	د 35
الصف الثالث	د 45	د 46	د 47
الصف الرابع	د 52	د 53	د 54
الصف الخامس	د 53	د 54	د 55

الفصل الرابع : تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق حسب التواريخ

التالية :

- الجدول عدد 1 : بداية من أول جانفي 2005 .
- الجدول عدد 2 : بداية من أول جانفي 2006 .
- الجدول عدد 3 : بداية من أول جانفي 2007 .

الفصل الخامس : 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 السادس : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول
جانفي 2005 ، مع مراعاة أحكام الفصل الثالث والرابع أعلاه .

تونس في 29 ديسمبر 2005

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

الهادي الجيلاني

عن رئيس الغرفة النقابية
لشركات توزيع المواد النفطية
الكاتب العام

حمادي الخميري

عن المنظمات النقابية للعمال
الأمين العام للاتحاد العام
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

عن الكاتب العام
للجامعة العامة للنقط
والمواد الكيماوية

هادية المشيشي