

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 14 أبريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 33 المؤرخ في 29 أبريل 1983.

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 22 المؤرخ في 28 مارس 1989.

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 12 سبتمبر 1990 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 13 أكتوبر 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 66 المؤرخ في 16 أكتوبر 1990.

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 64 المؤرخ في 27 أوت 1993.

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996، والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996.

وعلى الإتفاق الإطاري حول مراجعة الإتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 27 فيفري 1999 بين الإتحاد العام التونسي للشغل والإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية .

تم الإتفاق على ما يلي :

الفصل الأول : تنقح الفصول 7 و13 و14 و16 و17 و21 و25 و33 و50 و50 مكرر و50 -3 و50 -4 و5-50 من الإتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي:

الفصل 7 (جديد) : الإنتداب

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كالآتي :

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة فحصا طبيا على العامل عند الإنتداب حسب ما اقتضاه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

الفصل 13 (جديد) : إسناد الأعداد والتدرج والترقية

تنقح الأحكام المتعلقة بالتدرج كالآتي:

ب - التدرج :

التدرج العادي يتمثل في الإرتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب الأقدمية في الدرجة طبق الجدول الملحق بهذه الإتفاقية.

وبالنسبة للعامل المرتب بجدول الأجور بأخر درجة من صنف فرعي (أي الدرجة 14) يقضي عامين بهذه الدرجة وتقع ترقيته أليا إلى الصنف الفرعي الأعلى مباشرة من نفس الصنف ويتمتع بدرجة إضافية في الصنف الفرعي الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى مباشرة.

الفصل 14 (جديد) : إستعمال العمال في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم هو فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا وذلك مرة في العام ، ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأتيا من محض الاهتمام المنجز عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره إلى اللجنة

ملحق تعديلي عدد 6

للإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحليب

بين الممضين أسفله :

-الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

-الفرقة النقابية لصناعة الحليب ومشتقاته

من جهة

-الإتحاد العام التونسي للشغل

-الجامعة العامة للمعاش والسياسة

من جهة أخرى

بعد الإطلاع على الإتفاقية المشتركة القومية لصناعة الحليب الممضاة بتاريخ 29 أبريل 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الإجتماعية المؤرخ في 19 جوان 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 55 المؤرخ في 15 و19 أوت 1975.

الإستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة، وفي هذه الصورة يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسنمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي جعل هو فيه مؤقتا، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

الفصل 16 (جديد) : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط في عدد العمال

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كالآتي :

إذا ما اضطر المؤجر للتخفيض في عدد العمال لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو فنية أو إلى حذف مركز عمل، فهو مطالب بعرض الأمر على اللجنة الإستشارية للمؤسسة علاوة على ما جاء بالفصلين 15 و17 من هذه الإتفاقية.

الفصل 17 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كالآتي :

يقع حساب هذه المكافأة على أساس أجر شهر واحد عن كل سنة أقدمية بالمؤسسة بالنسبة لجميع الأصناف. ولا يمكن أن تتجاوز أجر سبعة أشهر مهما كانت مدة العمل.

الفصل 21 (جديد) : تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يقرر تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرهما تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين، وفي هذه الحالة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي والسكني وفترة الدراسة وسؤوليته النقابية وكذلك تمثيلته للعملة إن وجدت.

وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المؤجر.

الفصل 25 (جديد) : أجر العمل بالليل

تسند زيادة في الأجر بنسبة 50٪ لكل العاملين بالليل. ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل.

تشمل حصة العمل الليلية الحصة الزمنية ما بين العاشرة ليلا والسادسة صباحا أو ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا.

الفصل 33 (جديد) : رخص المرض

تنقح الفقرة الأخيرة من هذا الفصل كالآتي:

وفي حالة تعرض العامل لحادث شغل يتحمل المؤجر تسديد لفارق بين ما يصرفه الصندوق القومي للضمان الإجتماعي وأجرة العامل وذلك لمدة سنة بداية من انقضاء شهر من تاريخ وقوع الحادث (أي 12 شهرا).

الفصل 50 (جديد) : منحة النقل والتنقلات

تنقح الأحكام المتعلقة بمنحة النقل كالآتي :

تسند لكل عامل منحة جمالية شهرية بعنوان النقل قيمتها عشرة دنانير وذلك علاوة على المبلغ المقرر بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982. وتحمل على كاهل المؤجر الذي يدفعها في موفى كل شهر.

الفصل 50 مكرر (جديد) : منحة القفة

تسند لعمال هذا القطاع منحة قفة ضبط مبلغها ب 700 مليون يوميا من كل حصة عمل يومية مسترسلة.

الفصل 50-3 (جديد) : منحة الغبرة

تسند للعمال المعرضين لمخاطر غبرة الحليب وغبرة النجارة والمباشرين بقسمي التخليط والنجارة منحة الغبرة التي ضبط مبلغها بعشرة دنانير تدفع شهريا.

الفصل 50-4 (جديد) : منحة الحرارة

تسند للعمال المعرضين للحرارة والمباشرين بقسم تعقيم الياغورت وقسم تعقيم الحليب وسائقي النحاس البخارية، منحة حرارة ضبط مبلغها بعشرة دنانير تدفع شهريا.

الفصل 50-5 (جديد) : منحة البرد

تسند منحة البرد التي حدد مبلغها بعشرة دنانير شهريا للعمال المباشرين بقسم التبريد.

الفصل الثاني : يعدل التصنيف المهني المرفق بالإتفاقية كما يلي :

1) بالنسبة لأعوان الإشراف وفنيي صناعة الحليب (ملحق عدد 1) :

الصنف 1 : رؤساء فرق الأجراء والعملة غير المختصين وهم أعوان مكلفون وفق تعليمات واضحة صادرة عن عون الإشراف من درجة أعلى لتسيير أجراء وعملة غير مختصين ومراقبة أعمالهم.

الصنف 2 :

2 أ - رؤساء فرق الإنتاج والصيانة : أعوان تتوفر فيهم مقدرة مهنية مما يسمح لهم بممارسة مهمة الإشراف على عدد من العمال من جميع الأصناف.

-رئيس فريق قبول : عون يتولى الإشراف على عملية قبول الحليب

-رئيس رصيف : عون يشرف على شحن كميات الحليب ومشتقاته المعدة للتوزيع. مسؤول عن المودوعات المناطة بعهدته.

-رئيس مركز الجمع : عون مكلف بالقيام بعمل جمع الحليب بعد قضاء فترة في التطبيق

2 ب : المشرفون :

أعوان تتوفر فيهم المقدرة المهنية مما يسمح لهم بممارسة سلطة الإشراف بصفة قارة على عدد من العمال من جميع الأصناف ورؤساء الفرق.

الصنف 4 : الإطارات الفنية

4 أ : أعوان لهم تكوين فني ملائم ومثبت عادة بشهادة أو مؤهل أو تجربة معادلة بإمكانهم بتفويض من المؤجر ممارسة إشرافهم على أعضاء مساعدين من كل صنف : عمال، مستخدمين فنيين، أعوان إشراف، أعضاء إداريين. كما يشمل هذا الصنف الفنيين السامين والمهندسين المساعدين.

4 ب : إطار فني مكلف بخطة رئيس مصلحة مساعد.

الصنف 5 : المهندسون أو الإطارات الفنية المكلفون بخطة رئيس مصلحة

5 أ : أعوان من رتبة عالية محرزون على شهادة مهندس تقني.

5 ب : المهندسون المكلفون بخطة رئيس مصلحة أو إطار فني مكلف بخطة رئيس مصلحة.

الصنف 6 : المهندسون الأولون أو الإطارات الفنية المكلفون بخطة مدير مساعد أو ما يعادل هذه الخطة.

6 أ : المهندسون المحرزون على شهادة مهندس أول.

6 ب : مهندس أول أو إطار فني مكلف بخطة رئيس المصنع أو المعمل أو رئيس الصيانة أو مدير مساعد .

ملاحظة : يقع إدراج المشرفين الموجودين حاليا بالصنف 2 أ في الصنف 2 ب

ويحتفظ كل من ستشملة إعادة التصنيف بدرجته الحالية المدرجة بجداول الأجور الملحقة بهذه الإتفاقية.

ويحذف الجدول المتعلق بالتطبيق العملي للتصنيف والوارد بالملحق التعديلي عدد 4 لهذه الإتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993.

(2) بالنسبة للتصنيف المهني لأعوان المصالح العامة والإدارية (ملحق عدد 3):

الصف 3 : تعوض عبارة "عون إداري بسيط" بعبارة "مستكتب إداري".

الصف 5 : يضاف صف "عون إداري رئيسي".

الصف 6 : يضاف صف "مساعد رئيس مكتب".

الصف 7 : يضاف صف "وكيل مخزن رئيس" ويحذف من الصف 6.

الصف 9 :

أ9 : رئيس مصلحة مساعد بالمصالح العامة والإدارية.

ب9 : رئيس مصلحة بالمصالح العامة والإدارية

الصف 10 :

أ10 : مدير مساعد، مراقب تصرف، مدقق داخلي

ب10 : مدير بالمصالح العامة والإدارية.

بقية الأحكام المتعلقة بالتصنيف المهني تبقى بدون تغيير.

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

-الجداول أعداد 1 و2 و3 : بداية من غرة ماي 1999

-الجداول أعداد 4 و5 و6 : بداية من غرة ماي 2000

-الجداول أعداد 7 و8 و9 : بداية من غرة ماي 2001.

وينتفع بالزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الجداول جميع العمال بمن فيهم الخالصون خارج جداول الأجور .

الفصل الرابع : يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1999 مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها بالفصل الثالث أعلاه.

تونس في 28 ماي 1999.

عن المنظمات النقابية للعمال	عن المنظمات النقابية للعمال
رئيس الإتحاد التونسي	الأمين العام للإتحاد العام
للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية	التونسي للشغل
الإمضاء : الهادي الجيلاني	الإمضاء : إسماعيل السحباني
رئيس الفرقة النقابية	الكاتب العام للجامعة العامة
لصناعة الحليب	للمعاش والسياحة
الإمضاء : أحمد بن فرحات	الإمضاء : يونس الشهيد