

### ملحق تعديلي عدد 3 للاتفاقية المشتركة القومية للموائى والأرصفة (معدلة)

بين الممضين أسفله :

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الجامعة الوطنية للنقل

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- جامعة الموائى والأرصفة

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية للموائى والأرصفة (معدلة) الممضاة بتاريخ 29 أكتوبر 1993 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 نوفمبر 1993 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 90 المؤرخ في 26 نوفمبر 1993،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 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 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 سبتمبر 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 15 سبتمبر 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 78 المؤرخ في 28 سبتمبر 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 :** تتّفق الفصول : 4 و 16 و 17 و 18 و 22 و 37 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 قانوناً، 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 مؤجّر في كل شهر حسب طلبهم وكلّما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابياً ويجب عنه المؤجّر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكّدة التي يتفق عليها الطرفين، تتمّ المقابلة فوراً. ويجرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة. وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

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

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 سنوياً للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملاً 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 مسبقاً 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 قاراً بإحدى النقابات المنخرط بها عمال الشحن والترصيف، فإنّ هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجّر في وضعية إلحاق بأجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بجميع حقوقه بما في ذلك الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشراً. وعلاوة على ذلك، فإنّه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخباً ومنتخباً لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

وفي صورة ما إذا دعي عامل بالميناء لمبارحة مركز عمله لتحمل مهام مندوب قار ومنتظم النيابة وله أكثر من عام وهو مسجل في العمل بالميناء، فإنّه يقع إرجاعه حلالاً

انتهاء مدة نيابته وكلما طلب ذلك إلى وضعيته الأصلية داخل المجموعة بالميناء الأصلي مع اعتبار حقه في الأقدمية والتخصص المطابق.

#### **الفصل 16 (جديد) : عناصر الأجور**

تنقح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

«تسند لعملة الرصيف الرسميين المحترفين (القائمة الأولى) وكذلك العرضيين الحاملين لبطاقة انتداب (القائمة الثانية) زيادة في الأجر كما يلي :

- 0,550 د عن الشيفت العادي و1,100 د عن شيفت الليل وأيام الأحاد وأيام الأعياد القانونية بداية من أول ماي 2002

- 0,600 د عن الشيفت العادي و1,200 د عن شيفت الليل والأعياد القانونية والأحاد بداية من أول ماي 2003

- 0,600 د عن الشيفت العادي و1,200 د عن شيفت الليل والأعياد القانونية والأحاد بداية من أول ماي 2004.

وتحتسب هذه الزيادة في المنح السنوية حسب ما هو منصوص عليه بالاتفاقية المشتركة القومية للموانئ والأرصفة».

تنقح الأحكام المتعلقة بالساعات الزائدة كما يلي :

«يقع احتساب معلوم الساعة الإضافية على أساس الأجر الأدنى الصناعي المضمون (نظام 40 ساعة) مع إضافة زيادة بـ25% بالنسبة لساعات العمل المقضاة في الأوقات العادية و100% بالنسبة لساعات العمل المقضاة بالليل والأعياد القانونية والأحاد. ويبقى معلوم الساعة الإضافية قابلا للتطور حسب تطور الأجر الأدنى الصناعي المضمون».

#### **الفصل 17 (جديد) : رقباء الإنتداب**

إن رقباء الانتداب والرقباء الأوائل الذين أنجزوا على أقل تقدير 15 شيفت في الشهر يتقاضون منحة شهرية مقدارها 25 ديناراً لفائدة الرقباء و30 د لفائدة الرقباء الأوائل وذلك بعنوان جارية العمل الذي قاموا به في قاعة الانتداب، كما يتمتعون أيضاً بهذه المنحة عند التغيب من أجل مرض أو حادث شغل وقع إثباته بتقديم شهادة طبية. يقع انتداب الرقباء من طرف المؤجر عن طريق مناظرة تتضمن مواد شفاهية وتطبيقية.

#### **الفصل 18 (جديد) : منحة الضمان**

تنقح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

«كل عامل رصيف رسمي محترف لم يقع انتدابه بعد حضوره حسب الشروط المحددة من مكتب اليد العاملة يتقاضى بعد التسجيل الحضور في آخر الانتداب في الساعة الثانية بعد الزوال منحة تسمى «منحة الضمان» وهي تساوي ثلاثة دنانير (3 د)».

#### **الفصل 22 (جديد) : مكافأة آخر السنة**

تمنح مكافأة آخر السنة لعمال الرصيف الرسميين المحترفين (القائمة الأولى) الذين يكونون خلال السنة الممتدة من أول جانفي إلى 31 ديسمبر قد أنجزوا 250 شيفت.

تعادل هذه المكافأة أجر 30 حصة عمل بالنسبة لعمال الرصيف الرسميين المحترفين (القائمة الأولى) ويضبط مقدار أجره حصة العمل الواحدة المعتمدة لاحتساب المنحة وذلك عن كل حصص العمل العادية وغير العادية بدون تضييق لأي عنصر من عناصره مفصلة كما يلي بداية من أول ماي 1999 :

- الأجر : ..... 2,820 د  
- المنحة التكميلية المؤقتة لسنتي 81 و82 والمنحة التعويضية تبعاً للقرار التحكيمي المؤرخ في 1989/9/9 : ..... 1,260 د  
- المنح المشتركة : ..... 0,760 د  
- منحة الاختصاص : ..... 0,550 د  
- زيادات 90 و91 و92 : ..... 1,500 د  
- زيادات 93 و94 و95 : ..... 1,200 د  
- زيادات 99 : ..... 0,550 د  
- المجموع : ..... 8,640 د

ويصبح هذا المقدار :

- بداية من أول جويلية 1999 (بإضافة زيادات 96 و 97 و 98 أي 1,150 د) : 9,790 د
  - بداية من أول ماي 2000 (بإضافة زيادة سنة 2000 أي 0,550 د) : 10,340 د
  - بداية من أول ماي 2001 (بإضافة زيادة سنة 2001 أي 0,550 د) : 10,890 د
  - بداية من أول ماي 2002 (بإضافة زيادة سنة 2002 أي 0,550 د) : 11,440 د
  - بداية من أول ماي 2003 (بإضافة زيادة سنة 2003 أي 0,600 د) : 12,040 د
  - بداية من أول ماي 2004 (بإضافة زيادة سنة 2004 أي 0,600 د) : 12,640 د.
- بالنسبة لعمال الرفعات والرقباء والرقباء الأوائل يقع اعتماد نفس القاعدة مع إضافة المنح الراجعة لهم في حدود النسب المعمول بها سابقا (0,400 د للرقباء والرقباء الأوائل و0,700 د لعمال الرفعات). ويتمتع كل عامل لم يتوصل إلى إنجاز 250 شيفت بمنحة جمالية بحساب عدد الشيفتات المنجزة ويجب أن تصرف هذه المنحة أثناء العشرين يوما من السنة المالية.

### الفصل 37 (جديد) : منحة الإنتاجية

يمنح كل عامل رصيف رسمي محترف (القائمة الأولى) سنويا منحة إنتاج أو إنتاجية مرتبطة بالحجم الجملي للإنتاج والإنتاجية. غير أنه تسهيلات لهذا الإجراء فإنه يمنح للعمال حسب عدد الشيفتات المنجزة بمقدار حصتين اثنتين عن 30 حصة عمل (30/2 شيفت) ولا تسند هذه المنحة للعمال إلا بعد الحصول على 90 شيفت المنجزة سنويا ويضبط مقدار حصة العمل الواحدة المعتمد لاحتساب المنحة كما هو مبين بالفصل 22 من الاتفاقية المشتركة.

أما مقدار حصة العمل المعتمدة لاحتساب هذه المنحة خارج الأوقات العادية فقد ضبط كما يلي بداية من أول ماي 1999 :

- الأجر : ..... 5,640 د
- المنحة التكميلية المؤقتة 82/81
- والمنحة التعويضية تبعا للقرار
- التحكيمي المؤرخ في 1999/9/9 : 1,260 د
- المنح المشتركة : ..... 0,760 د
- منحة الاختصاص : ..... 1,100 د
- زيادات 90 و 91 و 1992 : ..... 3,000 د
- زيادات 93 و 94 و 1995 : ..... 2,400 د
- زيادة 1999 : ..... 1,100 د

**المجموع : ..... 15,260 د.**

ويصبح هذا المقدار :

- بداية من أول جويلية 1999 (بإضافة زيادات 96 و 97 و 1998 أي 2,300 د) : 17,560 د
- بداية من أول ماي 2000 (بإضافة زيادات 2000 أي 1,100 د) : 18,660 د
- بداية من أول ماي 2001 (بإضافة زيادات 2001 أي 1,100 د) : 19,760 د
- بداية من أول ماي 2002 : 20,860 د
- بداية من أول ماي 2003 : 22,060 د
- بداية من أول ماي 2004 : 23,260 د.

### الفصل الثاني : ينقح جدول تركيبية فرق عمال الرصيف (ملحق عدد 2) كما يلي:

تضاف «مادة الاسفلت السائل» إلى الصنف 8 المتعلق بـ «بضائع الصب» وذلك بوادي «نوعية البضائع».

تضاف الأحكام التالية بآخر النقطة (8) من باب الملاحظات الوارد بجدول تركيبية فرق عمال الرصيف (ملحق عدد 2) :

«وبالنسبة لمادة الاسفلت السائل فإنه يتم شحنها وتفريغها بواسطة معدّات ميكانيكية. ويقع إنجاز هاتين العمليتين من طرف مقاول شحن وبواسطة عمّال الرصيف. ويتركب فريق عمّال الرصيف في هذه الحالة من :

- 4 عمّال بالنسبة للعمليات الأفقية (أرض - بحر)
- 4 عمّال بالنسبة للعمليات العمودية (أرض - بحر)».

**الفصل الثالث :** يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2002، باستثناء مقدار الساعة الإضافية ومنحة الضمان اللذين يقع إسنادهما بداية من تاريخ صدور هذا الملحق التعديلي بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية ومع مراعاة أحكام الفصل الأول أعلاه.

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

الهادي الجبالي

رئيس الجامعة الوطنية  
للتنقل

حياة لعواني

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام  
التونسي للشغل

عبد السلام جراد

الكاتب العام  
لجامعة الموائى والأرصفة

نور الدين اللواتي