

ملحق تعديلي عدد 16 للاتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات

بين الممضين أسفله:

- الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الشركة التونسية للمفرقات والذخيرة

من جهة

- الاتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لقطاع المفرقات الممضاة بتاريخ 24 جويلية 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 86 المؤرخ في 26 ديسمبر 1975،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 للاتفاقية المشتركة القومية لقطاع المفرقات الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 أبريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 40 المؤرخ في 27 ماي 1983،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 للاتفاقية المشتركة القومية لقطاع المفرقات الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 22 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 21 المؤرخ في 24 مارس 1989،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 للاتفاقية المشتركة القومية لقطاع المفرقات الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18 سبتمبر 1990،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 للاتفاقية المشتركة القومية لقطاع المفرقات الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 65 المؤرخ في 31 أوت 1993،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 للاتفاقية المشتركة القومية لقطاع المفرقات 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 6 للاتفاقية المشتركة القومية لقطاع المفرقات الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 جوان 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 15 جوان 1999،

وعلى الملحق التعديلي عدد 7 للاتفاقية المشتركة القومية لقطاع المفرقات الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 100 المؤرخ في 10 ديسمبر 2002،

وعلى الملحق التعديلي عدد 8 للاتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات الممضى بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج المؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 8 المؤرخ في 27 جانفي 2006،

وعلى الملحق التعديلي عدد 9 للاتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات الممضى بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن

والتونسيين بالخارج المؤرخ في 17 فيفري 2009 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009،

وعلى الملحق التعديلي عدد 10 للاتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات الممضى بتاريخ 21 فيفري 2012 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 21 مارس 2012 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 23 المؤرخ في 23 مارس 2012،

وعلى الملحق التعديلي عدد 11 للاتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات الممضى بتاريخ 5 أبريل 2013 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 26 أبريل 2013 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 36 المؤرخ في 3 ماي 2013،

وعلى الملحق التعديلي عدد 12 للاتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات الممضى بتاريخ 16 جانفي 2015 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 27 جانفي 2015 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 11 المؤرخ في 6 فيفري 2015،

وعلى الملحق التعديلي عدد 13 للاتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات الممضى بتاريخ 20 أبريل 2016 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 10 ماي 2016 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 41 المؤرخ في 20 ماي 2016،

وعلى الملحق التعديلي عدد 14 للاتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات الممضى بتاريخ 11 جويلية 2017 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 جويلية 2017 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 62 المؤرخ في 4 أوت 2017،

وعلى الملحق التعديلي عدد 15 للاتفاقية المشتركة القطاعية للمفرقات الممضى بتاريخ 7 أكتوبر 2019 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 28 أكتوبر 2019 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 89 المؤرخ في 5 نوفمبر 2019،

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 6 نوفمبر 2020 حول الزيادات في الأجور والمنح بعنوان سنة 2020 بين الاتحاد العام التونسي للشغل (الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية) والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية (الشركة التونسية للمفرقات والذخيرة)،

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 19 أوت 2021 حول الزيادات في الأجور والمنح بعنوان سنتي 2021 و2022 بين الاتحاد العام التونسي للشغل (الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية) والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية (الشركة التونسية للمفرقات والذخيرة).

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 6 فيفري 2023 حول الزيادات في الأجور والمنح بعنوان سنتي 2023 و2024 بين الاتحاد العام التونسي للشغل (الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية) والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية (الشركة التونسية للمفرقات والذخيرة).

وعلى محضر الاتفاق المبرم بتاريخ 11 أكتوبر 2023 بين الاتحاد العام التونسي للشغل (الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية) والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعة والصناعات التقليدية (الشركة التونسية للمفرقات والذخيرة).

تم الاتفاق على ما يلي:

الفصل الأول: تنقح الفصول: 14 و19 و24 و34 و44 و46 و47 و48 و49 و50 مكررو 54 جديد من الاتفاقية المشتركة القطاعية المشار إليها أعلاه كما يلي:

الفصل 14 (جديد): التدرج والترقية:

ينقح الفصل ليصبح كما يلي:

أ- التدرج:

يتمثل التدرج العادي في الانتقال من درجة إلى أخرى أعلى منها مباشرة ويكون ذلك بصفة متواصلة تبعا لأقدمية العون في الدرجة وينتفع بهذا الإجراء الأعوان القارون والأعوان المتعاقدون بعقود لمدة محددة.

ب- الترقية:

تتمثل الترقية المهنية في التحول من صنف إلى الصنف الذي يليه مباشرة داخل نفس الصنف الرئيسي، ويحافظ العون الذي وقعت ترقيته من الصنف المرسم به إلى الصنف الأعلى مباشرة على ترتيبه في نفس الدرجة التي توافق أجره الأساسي.

-الترقية بالجدارة:

تتم الترقية بالجدارة عبر جداول الترقية السنوية لكل صنف رئيسي التي يتم اعتمادها من قبل الموجه في نهاية شهر نوفمبر من كل سنة وتحال على اللجنة الاستشارية لإبداء رأيها، ويدخل جدول الترقية حيز التطبيق ابتداء من أول جانفي من السنة الموالية. ويقع اعتماد نسبة مئوية في الترقية حسب الجدارة تقدر بثلاث الأعوان المرسمين بجدول الترقية

وتتمثل شروط الترقية بالجدارة في العناصر التالية:

(أ) الأقدمية في الصنف

الترقيات المهنية داخل نفس الصنف الرئيسي				السلك المهني
الترقية الأولى	الترقية الثانية	الترقية الثالثة	الترقية الرابعة	
5 سنوات	4 سنوات	4 سنوات	4 سنوات	أعوان التنفيذ
6 سنوات	5 سنوات	5 سنوات	5 سنوات	أعوان التسيير
8 سنوات	6 سنوات	6 سنوات	6 سنوات	الإطارات

وتسند لكل عون نقطة إضافية على كل سنة أقدمية زائدة على السنوات المذكورة أعلاه وتحسب في ذلك الأقدمية المكتسبة خلال فترات العمل المسترسلة بعقود لمدة محددة.

وفي صورة بلوغ العون مدة ثلاث (3) سنوات أقدمية متتالية بجدول الترقية، فيمكنه التمتع بترقية بالجدارة بصفة آلية قبل الشروع في ترتيب المترشحين وذلك شريطة أن يكون العون غير متحصل على عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية خلال السنوات الثلاث الأخيرة وكان معدل أعداده السنوية لا تقل عن 14 من 20، مع المحافظة على نسبة الثلث المذكورة سابقاً.

ب) الأعداد المهنية:

يؤخذ بعين الاعتبار معدل الأعداد المتحصل عليها خلال السنوات الثلاث الأخيرة، فإذا كان هذا المعدل أكثر من 20/14، فإن النقاط الزائدة تضاف إلى رصيد العون وإذا كان المعدل المذكور أقل من 20/14، فإن النقاط الناقصة تُخصم من رصيد العون.

يقع جمع النقاط التي تحصل عليها العون في الفقرتين "أ" و"ب" ويقع ترتيب الأعوان في جدول الترقية على هذا الأساس وفي صورة وجوب الاختيار بين عدة مترشحين عند تساوي مجموع نقاطهم في الترتيب، يؤخذ بعين الاعتبار حجم المسؤوليات العائلية لكل منهم.

حدد العدد الأقصى للترقيات بالجدارة خلال المسيرة المهنية بأربع (4) ترقيات على أقصى تقدير داخل نفس الصنف الرئيسي (أعوان التنفيذ، أعوان تسيير، إطارات) وفي صورة انتقال العون من صنف رئيسي إلى الصنف الرئيسي الذي يليه مباشرة، فإنه يمكنه التمتع بأربع (4) ترقيات بالجدارة إضافية حسب نفس الشروط المعتمدة في الفقرتين "أ" و"ب".

وبالنسبة للأعوان المرسمين بالصنف الأعلى صلب صنف رئيسي معين فإن ترقياتهم عبر جدول الترقية بالجدارة تتواصل بصفة عادية في حدود العدد الأقصى للترقيات المهنية مع تمكينهم من الفارق المالي بين الأجر الأساسي لصنفهم الحالي والأجر الأساسي للصنف الذي يوافق الصنف الأول بالصنف الرئيسي الموالي مباشرة.

- الترقية الاستثنائية

تسند الترقية الاستثنائية في الصنف وبعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو باقتراح معل منها، كمكافأة مهنية لكل عون توصل لإنجاز مهني يكتسي طابعا تجديديا أو استثنائيا يعود بالنفع الأكيد على المؤسسة ولا يخالف المنظومات القانونية للقطاع ومتطلبات السلامة.

كما يمكن أن تشمل الترقية الاستثنائية في الصنف الأعوان الذين يتميزون بمرئود مهني منتظم والذين تحصلوا على جائزة العامل المثالي للمرة الثانية في غضون عشر (10) سنوات متتالية.

ولا تدخل الترقيات الاستثنائية في احتساب مجموع الترقيات بالجدارة التي يمكن للعون الحصول عليها خلال مسيرته المهنية.

- الترقية الواجبة لسد الشغورات

في صورة حدوث شغور تنظيمي يستوجب انتداباً أو إحداث مواطن شغل جديدة يمكن سدّها بترقيات داخلية، يبحث المؤجر قبل اللجوء إلى انتدابات خارجية عن أعوان ينتمون إلى الأصناف الدنيا من نفس الصنف الرئيسي ويتمتعون بالمؤهلات المهنية الضرورية لممارسة المهام التي تدخل في إطار الشغور المحدث سواء تعلق الأمر بالإطارات أو بأعوان التسيير أو بأعوان التنفيذ.

وفي هذه الحالة، يتم تنظيم اختبار مهني أو دورة تكوينية بغرض الترقية في الاختصاص المطلوب تكون مشفوعة باختبار لانتقاء العون الذي يتمتع بمؤهلات مهنية أفضل.

وإذا كان سد الشغور يتطلب الترقية من صنف رئيسي إلى الصنف الرئيسي الموالي (من أعوان التنفيذ إلى أعوان التسيير أو من أعوان التسيير إلى الإطارات)، يتم اعتماد اختبار مهني في الاختصاص لاختيار العون الذي يتمتع بأفضل المؤهلات المهنية التي تتطلبها خطة الشغور مع مراعاة الشروط الواردة بجدول التصنيف المهني للقطاع. ولا تدخل الترقيات الواجبة لسد الشغورات في احتساب مجموع الترقيات بالجدارة التي يمكن للعون الحصول عليها خلال مسيرته المهنية.

الفصل 19 (جديد): الانقطاع عن العمل لأسباب صحية:

ينقح الفصل ليصبح كما يلي:

● "رخص المرض:

في صورة دخول العامل في رخصة مرض لا يكتسي صبغة مهنية أو ناتجا عن حادث شغل وتكون الرخصة مطابقة للشروط الواردة بالفصل 34 ولمدة متتالية تساوي أو تفوق ثمانية (8) أيام متتالية، فإن للعامل المتغيب الحق في الحصول على منحة مرض تكميلية ابتداء من اليوم السادس من عطلة المرض.

● رخص المرض طويل الأمد:

وفي حالة تعرض العامل لمرض طويل الأمد، لا تقل مدته العلاجية عن ثلاثين (30) يوماً متواصلة فإنه ينتفع بمنحة المرض التكميلية ابتداء من اليوم الأول لعطلة المرض وإلى نهاية عطلة المرض.

● رخص المرض على إثر تدخل جراحي أو الإقامة في المستشفى

وإذا تعرض العامل لمرض استوجب خضوعه لتدخل جراحي أو الإقامة بالمستشفى أو بمصحة خاصة وكانت مدة عطلة المرض لا تقل على ستة (6) أيام متتالية، فإنه ينتفع بمنحة المرض التكميلية ابتداء من اليوم الأول لعطلة المرض وإلى نهاية عطلة المرض. وتصرف منحة المرض التكميلية مع الأجر الشهري للعامل ويساوي مقدارها الشهري الفارق بين الأجر الشهري الصافي للعامل بالمؤسسة قبل الدخول في عطلة المرض وبين مجموع المبالغ التعويضية التي يمكنه الحصول عليها خلال نفس الفترة بعنوان منح العجز المؤقت عن العمل وتشمل هذه المبالغ التعويضية:

- الغرامات اليومية التي يمنحها صندوق التأمين على المرض في إطار منظومة الحيطرة الاجتماعية.
- منحة العجز المؤقت عن العمل التي تسندها شركة التأمين في إطار عقد تأمين يتكفل المؤجر باكتتابه.

ويتوقف صرف منحة المرض من قبل المشغل إذا توقف الصندوق الوطني للتأمين على المرض أو شركة التأمين عن صرفها بسبب نتائج مراقبة طبية، كما يتم التوقف عن صرفها عند استيفاء المدة القانونية المحددة من قبل الصندوق الوطني للتأمين على المرض.

وتتكفل المؤسسة على حسابها باكتتاب عقد تأمين يغطي أخطار العجز المؤقت عن العمل كما تتكفل بتسوية المبالغ الراجعة للعامل بعنوان منحة العجز المؤقت عن العمل ثم استرجاع هذه المبالغ لاحقاً من شركة التأمين وتصرف منحة العجز المؤقت بصفة شهرية دون إدراجها صلب بطاقة الأجر الشهري وبالتوازي مع صرف منحة المرض التكميلية.

ولحصول العامل على منحة المرض التكميلية من قبل المؤجر يتعين عليه الاستظهار بالوثائق التالية في الأجال القانونية:

- شهادة طبية مسلمة من طرف الطبيب المباشر
- المطبوعات الطبية المطلوبة من قبل الصندوق الوطني للتأمين على المرض بعد تعميمها من طرف الطبيب المباشر
- المطبوعات الطبية المطلوبة من قبل شركة التأمين بعد تعميمها من طرف الطبيب المباشر.

الفصل 24 (جديد): مدة العمل

ينقح الفصل ليصبح كما يلي:

"ضبطت مدة العمل بـ 40 ساعة في الأسبوع. وبالنسبة لأعوان الحراسة ضبطت مدة العمل بـ 48 ساعة في الأسبوع.

حددت ساعات العمل بالنسبة لشهر رمضان بسبع (7) ساعات عمل مع المحافظة على كامل الأجر والمحافظة أيضا على مقاييس الإنتاج المتفق عليها أو الجاري بها العمل".

الفصل 34 جديد: الإجراءات المتعلقة برخص المرض

ينقح الفصل ليصبح كما يلي:

"يوضع العامل المصاب بعجز مؤقت عن مباشرة العمل لأسباب صحية في وضعية رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف الثماني والأربعين (48) ساعة بشهادة طبية تحدد مدة غيابه المحتملة وترفق الشهادة الطبية عند طلب الإدارة أو طبيب الشغل بالمؤسسة أو بمجمع طب الشغل بتقرير سري من الطبيب المباشر مسلم في ظرف مغلق إلى طبيب الشغل.

ويحرم من التمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

أ- ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراط في تناول الكحول أو مخالفة القواعد العامة أو ارتكاب جنح أو جرائم داخل نطاق العمل أو خارجه وثبتت مسؤوليته فيها

ب- يخالف التعليمات الطبية خلال مدة العلاج أو عند مغادرة مقر السكنى إذا كانت الشهادة الطبية تتضمن منع المريض من مغادرة محل سكنه

ج- يتعاطى خلال مدة الرخصة المرضية نشاطا مهنيا سواء بمقابل أو بدونه

هـ- يمدد فترة الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء. ويعتبر في هذه الحالة في وضعية تغيب غير شرعي تعرضه للعقوبات التأديبية

ويحتفظ المؤجر لنفسه بحق الاذن بمراقبة الاجبر طبيا في محل سكنه. وعند تكرار الغيابات بسبب المرض أو عند تمديد العطلة المرضية يتم عرض العامل المعني بالأمر على طبيب شغل أو مجمع طب الشغل المختص ترابيا أو على معهد الصحة والسلامة المهنية.

وفي صورة تطلب الوضعية الصحية للعامل تغيير خطته الأصلية أو إحالة ملفه إلى الصندوق الوطني للتأمين على المرض من أجل التقاعد المبكر لأسباب صحية، يمكن

عرض العامل على اختبار طبي بطلب من المؤسسة وبعد التنسيق مع الأطراف الاجتماعية داخل المؤسسة.

ويتمتع العامل الموضوع في حالة رخصة مرض بنظام تكميلي على نحو ما هو مفصل بالفصل 19 من الاتفاقية المشتركة لقطاع المفرقات."

الفصل 44 (جديد): لباس الشغل

ينقح الفصل ليصبح كما يلي:

"يوفر المؤجر وفي غرة ماي من كل سنة لباس الشغل لكافة العمال حسب التوزيع التالي لكل ثلاث سنوات:

- السنة الأولى: 3 بدلات شغل و2 أقمصنة وقبعة ومعطف

السنة الثانية: 3 بدلات شغل و2 أقمصنة وقبعة

السنة الثالثة: 2 بدلات شغل و2 أقمصنة وقبعة

زيادة على بدلات الشغل المفصلة أنفا ينتفع كافة العمال خلال السنة الثالثة بمنحة مالية قدرها 250 د مسندة بعنوان بدلة خروج وحذاء كما ينتفع أعوان الحراسة بمعطف كل سنتين

العمال مطالبون وجوبا بارتداء ملابس الشغل ويتعين على الأطراف الاجتماعية المساهمة في الجهود التحسيسية للغرض كما يمكن لإدارة المؤسسة اللجوء إلى الإجراءات التأديبية عند الاقتضاء."

الفصل 46 (جديد): حفظ الصحة والسلامة وملابس الوقاية:

تضاف فقرة في أول الفصل ليصبح كما يلي:

"يوفر المؤجر مجانا لباس الوقاية بالنسبة لكافة العمال الذين يستجيبون لشروط يتم ضبطها من قبل لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالفصل 161 من مجلة الشغل"

تضاف فقرة في آخر الفقرة السابعة من الفصل لتصبح كما يلي:

"وبالخصوص القفازات والواقيات من الغبار وحذاء وقاية

ويسند حذاء الوقاية مرة كل سنة"

الفصل 47 جديد: نظام الحياطة الاجتماعية

ينقح الفصل ليصبح كما يلي:

" ينفع العمال اختياريًا بعقد تأمين جماعي على المرض يتم اكتتابه لدى إحدى مؤسسات التأمين التي يختارها المؤجر وذلك لإنشاء تغطية صحية تكميلية لضمانات الحيطه الاجتماعية التي تكفلها منظومات الصندوق الوطني للتأمين على المرض بالإضافة إلى ضمانات التأمين على الحياة

يمنح لكل أجير حق الانخراط في عقد التأمين الجماعي على المرض مقابل اقتطاع من أجره الشهري ويتم الاتفاق على نسبة الاقتطاع مسبقًا بين المؤجر والهيكل النقابي ويتحمل المؤجر الجزء المتبقي من كلفة العقد.

يتم التنسيق مع الأطراف الاجتماعية بخصوص عقد التأمين الجماعي على المرض عند اكتتابه أو تحيين ضماناته."

الفصل 48 جديد: نظام التقاعد

ينقح الفصل ليصبح كما يلي:

"يتمتع العامل بنظام تكميلي للتقاعد (Ex Cavis) الذي يديره الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي طبقًا للضوابط القانونية الجاري بها العمل."

الفصل 49 جديد: منحة الإنتاجية

ينقح الفصل ليصبح كما يلي:

" ينفع العمال سنويًا بمنحة إنتاجية يحدد مقدارها باعتماد عنصرين (2):

-الأجر الخام لشهر عمل عادي

- العدد المهني المسند سنويًا للعامل

ويتكون الأجر الخام المرجعي لشهر عمل عادي من الأجر الأساسي ومن كل المنح المشتركة والخصوصية ما عدى منحة الساعات الزائدة

لا يمكن أن يقل المقدار الأدنى لمنحة الإنتاجية عن الأجر الخام لشهر عمل عادي

ويتدرج المقدار الأقصى الخام لمنحة الإنتاجية خلال السنوات المذكورة أسفله كما يلي:

سنة 2021 المقدار الأقصى يساوي أجر شهري (2) عمل خام منقل ب 40% منه

سنة 2022 المقدار الأقصى يساوي أجر شهري (2) عمل خام منقل ب 70% منه

سنة 2023 المقدار الأقصى يساوي أجرًا ثلاثة (3) أشهر عمل خام

يتم اسناد العدد المهني سنويا للعمال باعتماد المقاييس المحددة بالفصل 49 مكرر "

الفصل 50 مكرر: منح أخرى

تتقح المنح التالية من الفصل لتصبح كما يلي:

- منحة الغبار: حدد مقدارها ب 500 مليم في اليوم وتسند لكافة العمال باستثناء الإطارات والأعوان الإداريين.
- منحة الراحة: حدد مقدارها ب 500 مليم في اليوم وتسند لكافة العمال باستثناء الإطارات والأعوان الإداريين.
- منحة السلة: حدد مقدارها ب 3.500 د عن كل يوم عمل وتسند لكافة العمال بدون استثناء إذا كان نظام عملهم بحساب الحصة الواحدة لا تقل مدتها عن 7 ساعات متتالية.
- منحة النقل: يتمتع كل عامل بمنحة نقل تتضمن المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، وتقدر هذه المنحة كما يلي:

*66.817 د في الشهر بداية من أول سبتمبر 2020.

* 71.494 د في الشهر بداية من أول ماي 2021.

* 71.494 د في الشهر بداية من أول ماي 2022.

* 76.498 د في الشهر بداية من أول ماي 2023.

* 81.852 د في الشهر بداية من أول ماي 2024.

ولا تسند هذه المنحة للأعوان الذين يستعملون وسائل النقل التي توفرها الشركة ولا يمكن دمج هذه المنحة مع منحة التنقل.

- منحة المخاطر: حدد مقدارها ب:

* 185 د شهريا بداية من أول سبتمبر 2020

* 200 د شهريا بداية من غرة ماي 2021

* 240 د شهريا بداية من غرة ماي 2022

* 275 د شهريا بداية من غرة ماي 2023

* 310 د شهريا بداية من غرة ماي 2024

- منحة التنقل: تسند مصاريف التنقل كما يلي:
- * سواق الشاحنات بمصنع القطار 6 د يوميا مع المحافظة على طريقة الإسناد الحالية لمصاريف التنقل
- * سواق الشاحنات بمخازن سيدي عطية 60 د شهريا
- * أعوان المساعدة الفنية 6 د يوميا مع المحافظة على طريقة الإسناد الحالية.
- منحة الحليب: تسند لكل العمال بدون استثناء وحدد مقدارها بما يعادل ثمن لتر حليب في اليوم وتعديل بحسب تطور كلفة لتر الحليب
- منحة الصنع: تم توحيد قيمة هذه المنحة في حدود 2000 مليون عن كل يوم عمل لكل عمال الصنع بدون استثناء وسائقي الآلات الرافعة والجرارات التابعة لورشات الصنع دون غيرها وتجمع القيمة المالية للمنحة الجديدة بين قيمتي منحتين سابقتين:
- منحة الصنع اليومية
- المنحة المسندة سابقا بصفة شهرية والمتعارف عليها بمنحة الإنتاجية أو منحة نيترات 2
- منحة الحضور: حدد مقدارها كما يلي:
- * 42.271 د في الشهر بداية من أول سبتمبر 2020.
- * 45.230 د في الشهر بداية من أول ماي 2021.
- * 45.230 د في الشهر بداية من أول ماي 2022.
- * 48.396 د في الشهر بداية من أول ماي 2023.
- * 51.783 د في الشهر بداية من أول ماي 2024.
- بالنسبة لأعوان الحراسة العاملين بنظام 48 ساعة في الأسبوع يتم اعتماد نسبة ترفيع إضافية ب 20% في منحة الحضور بعنوان سنتي 2021 و 2022 لتصبح: 54.276 د وتطبق بداية من أول ماي 2021 و 58.075 د في الشهر تطبق بداية من غرة ماي 2023 و 62.140 د في الشهر تطبق بداية من غرة ماي 2024.
- المنحة الخصوصية: تمنح إلى كافة العمال وحدد مقدارها ب 200 د في الشهر وتطبق بداية من 1 ماي 2021.

الفصل 54 جديد: منحة الإحالة على التقاعد

ينتفع الأعوان عند إحالتهم على التقاعد العادي أو التقاعد المبكر الاختياري أو لأسباب صحية، بمنحة مالية يرتبط مقدارها الجملي بمدة أقدمية العامل بالمؤسسة وذلك حسب الترتيب التالي:

- منحة إحالة على التقاعد تساوي الأجر الخام لشهر واحد وتكون الأقدمية من ثلاث (3) سنوات إلى أربع (4) سنوات أقدمية متتالية.
- منحة إحالة على التقاعد تساوي الأجر الخام لثلاث أشهر وتكون الأقدمية من خمسة (5) سنوات إلى تسعة (9) سنوات أقدمية متتالية.
- منحة إحالة على التقاعد تساوي الأجر الخام لستة أشهر وتكون الأقدمية من عشرة (10) سنوات إلى تسعة عشر (19) سنة أقدمية متتالية.
- منحة إحالة على التقاعد تساوي الأجر الخام لسبعة أشهر وتكون الأقدمية من عشرين (20) سنة إلى تسعة عشرون (29) سنة أقدمية متتالية.
- منحة إحالة على التقاعد تساوي الأجر الخام لثمانية أشهر وتكون الأقدمية من ثلاثين (30) سنة إلى أربعة وثلاثون (34) سنة أقدمية متتالية.
- منحة إحالة على التقاعد تساوي الأجر الخام لتسعة أشهر وتكون الأقدمية أكثر من 35 سنة متتالية.

كما ينتفع الأعوان بدرجة إضافية أو ما يعادل مفعولها المالي عن كل سنة من السنوات الثلاث السابقة للتاريخ المحدد للإحالة على التقاعد، وذلك بالتوازي مع مواصلة الانتفاع بالتدرج العادي المرتبط بالأقدمية.

الفصل الثاني: يضاف الفصلا 49 مكررو 50 ثالثا للاتفاقية المشتركة القطاعية المشار إليها أعلاه كما يلي:

الفصل 49 مكرر: منظومة تقييم الأعوان

" تهدف منظومة التقييم إلى القياس الدوري للمردودية الفردية لكل عون وتقييم تطور مهاراته وسلوكه المهني داخل محيط العمل وترتكز بذلك على مقاييس ومؤشرات محددة مسبقا.

تشكل منظومة التقييم آلية تحفيزية غايتها ضبط برامج تأهيلية لتنمية الأداء الفردي والجماعي للأعوان وتحسين مهاراتهم التقنية والتواصلية في تدعيم تنافسية المؤسسة ويخدم أهدافها التنظيمية.

تتم عملية التقييم من خلال إسناد أعداد مهنية من طرف الرئيس المباشر للعون في حدود 20 نقطة وباعتماد المقاييس التقييمية التالية وتصادق عليها إدارة المؤسسة.

المقياس التقييمي	سلم إسناد الأعداد
المردودية والانتاجية	من 0 إلى 4 نقاط
قواعد المواظبة	من 0 إلى 4 نقاط
قواعد الجودة	من 0 إلى 3 نقاط
قواعد السلامة وروح المبادرة	من 0 إلى 2 نقاط
المهارات الفنية والتنظيمية	من 0 إلى 3 نقاط
المهارات التواصلية والقيادية	من 0 إلى 2 نقاط
السلوك المهني باعتبار العقوبات	من 0 إلى 2 نقاط

يتم ضبط المعايير التفصيلية داخل كل مقياس تقييمي حسب متطلبات كل خطة عمل ويمكن مراجعتها وتطويرها حسب الحاجة بالتنسيق مع الأطراف الاجتماعية داخل المؤسسة".

الفصل 50 ثالثاً: المنح الاجتماعية والتحفيزية

- منحة العامل المثالي: تسند سنويا بمناسبة العيد العالمي للشغل منحة العامل المثالي لفائدة ستة (6) أعوان يتم اختيارهم من طرف اللجنة الاستشارية للمؤسسة بناء على مقترحات الرؤساء المباشرين من ضمنهم أربعة (4) أعوان تنفيذ وعوني (2) تسيير وتم ضبط مقدارها ب 350 د لفائدة أعوان التنفيذ، و 500 د لفائدة أعوان التسيير.

-منحة الدراسة: تسند هذه المنحة إلى جميع العمال والأعوان عن كل طفل يزاول تعليمه وحدد مقدارها حسب المستوى التعليمي للابن كما يلي:

*90 ديناراً: بالنسبة للمرسم بالتعليم الأساسي،

- * 120 ديناراً: بالنسبة للمرسم بالتعليم الثانوي،
- * 150 ديناراً: بالنسبة للمرسم بالتعليم العالي.
- منحة عيد الأضحى: تمنح إلى جميع العمال والأعوان وحدد مقدارها ب 420 د
- منحة عيد الفطر: تسند هذه المنحة لكافة العمال والأعوان وتقدر ب 350 دينار وتصرف مع أجره الشهر الذي يسبق شهر رمضان "
- منحة الوفاة: حدد مقدارها ب:
- أجره شهرين ونصف كاملين عند وفاة العامل
- أجره نصف شهر عند وفاة القرين أو الابن
- وتضاف هذه المنح إلى التعويضات المسندة للعامل في إطار عقد التأمين على المرض
- المنح الوظيفية: تسند المنح الوظيفية لأعوان التسيير المكلفين بمهام وظيفية تشمل الإشراف على فريق عمل.
- المنحة الوظيفية لخطط الخزن والصنع والمساعدة الفنية:
- * رئيس مخزن 200 د شهريا
- * رئيس مغازة 200 د شهري
- * رئيس صنع 200 د شهريا
- * مساعد فني 200 د شهريا
- المنحة الوظيفية لخطط السلامة والصيانة والنقل والجودة:
- * مراقب السلامة 150 د شهريا
- * رئيس صيانة 150 د شهريا
- * مسؤول نقل 150 د شهريا
- * كاتب جودة وسلامة 100 د شهريا
- *مراقب جودة 100 د شهريا
- الفصل الثالث: تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

- الجدول عدد 1 بداية من أول سبتمبر 2020.
- الجدول عدد 2 بداية من أول ماي 2021.
- الجدول عدد 3 بداية من أول ماي 2022.
- الجدول عدد 4 بداية من أول ماي 2023.
- الجدول عدد 5 بداية من أول ماي 2024.

تتسحب بصفة استثنائية الزيادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذا الجدول على العمال الذين يتقاضون أجورا تفوق الأجور المضبوطة بجدول الأجور المرفق بهذا الملحق التعديلي.

الفصل الرابع: يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول سبتمبر 2020 مع مراعاة اختلاف تواريخ التنفيذ بأحكام الفصول الأول والثاني والثالث أعلاه.

الفصل الخامس: أحكام خاصة:

يتم الالتزام باحترام أحكام الاتفاقية المشتركة القطاعية وعدم المطالبة بأية زيادة في الأجر أو طلب يكون له انعكاس مالي طيلة الفترة التي يغطيها هذا الاتفاق.

تونس في 24 فيفري 2025.

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة
والصناعات التقليدية

سمير ماجول

عن المنظمات النقابية للعمال

الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل

نور الدين الطوبوي

عن الشركة التونسية للمفرقات والذخيرة

محمد الماطوسي

الكاتب العام

الجامعة العامة للنفط والمواد الكيماوية

سلوان السميري