

الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد البناء

I- معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 29 أبريل 1975 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 19 جوان 1975 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 43 المؤرخ في 24 جوان 1975 ودخلت حيز التنفيذ بداية من غرة جوان 1974.

- تصحيح صدر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 80 مؤرخ في 21 ديسمبر 1976 وتمت مراجعتها بالملاحق التعديلية التالية:

1. الملحق التعديلي عدد 1: الممضى بتاريخ 8 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 28 أبريل 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 36 المؤرخ في 10 ماي 1983 ودخل حيز التنفيذ بداية من غرة جانفي 1983.

- **الفصول المنقحة:** 4، 8، 9، 15، 29، 31، 33، 37، 45، 50

- **جداول الأجرور.**

2. الملحق التعديلي عدد 2: الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤخر في 18 مارس 1989 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 والمؤرخ في 21 مارس 1989 ودخل حيز التنفيذ بداية من 1 جوان 1989. 1 جانفي 1989.

- **الأحكام المنقحة:** جداول الأجرور

3. الملحق التعديلي عدد 3: الممضى بتاريخ 12 ديسمبر 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 13 أكتوبر 1990 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 66 المؤرخ في 16 أكتوبر 1990 ودخل حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1990.

- **الفصلان المنقحان:** 29، 37.

- **مراجعة الأجرور.**

4. الملحق التعديلي عدد 4: الممضى بتاريخ 12 أوت 1993 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1993 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 71 والمؤرخ في 31 أوت 1993 ودخل حيز التنفيذ بداية من غرة ماي 1993.

- **الفصول المنقحة:** 1، 4، 8، 9، 13، 15، 18، 19، 20، 21، 25، 29، 34، 37، 38، 44، 45، 47، 49، 54.

- **مراجعة الأجرور**

5. الملحق التعديلي عدد 5. الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 1996 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996.

- **تاريخ المفعول:** غرة ماي 1996

- **الفصول المنقحة:** 6، 8، 17، 37، 44، 45، 50.

- **الفصول المضافة:** 1 مكرّر.

- **الفصل الملغاة:** الفقرتان الأخيرتان من الفصل 1 والفصول 40، 41، 42، 43

- **مراجعة الأجرور.**

- **مراجعة التصنيف المهني**

تعويض عبارتي "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الاستشارية المتناصفة"، بعبارة "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" وتعويض عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الاتفاقية الواردة بها هذه العبارات.

6. الملحق التعديلي عدد 6: الممضى بتاريخ 28 ماي 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 9 جوان 1999 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 48 المؤرخ في 15 جويلية 1999.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 1999
- الفصول المنقحة: 4، 13، 22، 25، 31، 37
- مراجعة الأجر.

7. الملحق التعديلي عدد 7: الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 100 المؤرخ في 10 ديسمبر 2002.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2002
- الفصول المنقحة: 4، 25، 27، 33، 37، 46، 49، 50
- مراجعة الأجر.

8. الملحق التعديلي عدد 8: الممضى بتاريخ 10 مارس 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 29 ديسمبر 2005 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 8 المؤرخ في 27 جانفي 2006.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2005
- الفصول المنقحة: 8، 13، 30، 37، 49.
- مراجعة الأجر.

9. الملحق التعديلي عدد 9: الممضى بتاريخ 28 مارس 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2009 وصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 16 المؤرخ في 24 فيفري 2009.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2008
- الفصول المنقحة: 1 و 1 مكرر و 4 و 15 و 37
- الفصل المضاف : 37 مكرر
- مراجعة الأجر.

II – قرار المصادقة على النص الأصلي للاتفاقية

قرار

من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 19 جوان 1975 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لصناعة مواد البناء.

إن وزير الشؤون الاجتماعية.

بعد الإطلاع على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المتعلق بإصدار مجلة الشغل.

وعلى مجلة الشغل وخاصة على الفصل 37 وما بعده.

وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنصوص عليها بالفصل 50 من مجلة الشغل في 23 أبريل 1975.

قرّر ما يأتي:

- **الفصل 1:** وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لصناعة مواد البناء الملحق بنصها بهذا القرار.

- **الفصل 2:** أحكام هذه الاتفاقية المشتركة وجوبا على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بفصلها الأول في كامل تراب الجمهورية.

- **الفصل 3:** لا يمكن للاتفاقية المنصوص عليها بالفصل الأول أعلاه أن تكون سببا في إلغاء أو الحد من المنافع المكتسبة من طرف الأجراء قبل دخولها حيّز التطبيق.

بدون تغيير لطبيعة العقود الفردية تعوض شروط الاتفاقية المشار إليها أعلاه الشروط المماثلة في العقود، كلما كانت هذه الشروط الخيرة أقل نفعاً من الأولى.

تونس في 11 نوفمبر 1976
وزير الشؤون الاجتماعية

محمد الناصر

III – نص الاتفاقية كما وقع تعديله

الفصل 1 (جديد): ميدان التطبيق

تضبط هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعملة المشتغلين بصفة قارة في كامل تراب الجمهورية وذلك في قطاع صناعة مواد البناء (معامل الإسمنت ، معامل الجير، معامل الجبس الأجر، معامل الجليز والرخام، مقاطع الرخام والحصي ومعامل الخزف، معامل قوالب الإسمنت " الكنتول" وبصفة عامة كل الصناعات التي تنتج مواد البناء).

العملة القارون (عملة، مستخدمون، أعوان تسيير وإطارات إدارية وتقنية) هم الذين انتدبوا لمدة غير معينة والذين لا يقع استعمالهم لإنجاز أشغال عرضية أو موسمية¹. يقع الانتداب من طرف صاحب المؤسسة مباشرة أو عن طريق مكتب التشغيل وفقا للتشريع الجاري به العمل².

الفصل 1 مكرّر : عقد الشغل لمدة معينة

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة.
2. يخضع العملة المنتدبون بمقتضى عقود الشغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
3. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
 - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة .
 - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل.
 - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.
 - القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

4. كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

5. تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل³ لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

6. تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. ويمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة.

7. ويتم استدعاء العامل المعني بالأمر للالتحاق بعمله برسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي صورة عدم التحاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متخليا عن حقه في أولوية الانتداب.

8. أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار مواطن شغله أو إحداث مواطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الرابعة من هذا الفصل.

9. يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة بملابس الشغل شريطة أن لا تقل أقدميتهم عن أربعة أشهر متتالية: بدلة أولى في غرة ماي في كل سنة وبدلة ثانية في غرة أكتوبر من كل سنة⁴.

الفصل 2: المدة ، المراجعة ، التراجع

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلا أو بعضا إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة ، ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ، وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فالتراجع في هذه الاتفاقية أو طلب إعادة النظر فيها كليا أو جزئيا لا يمكن القيام به إلا بعد انتهاء سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كليا أو جزئيا أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ ويجب أن تصل الرسالة الطرف الثاني قبل أول أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كليا أو جزئيا أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 9

⁴ أضيف بالملحق التعديلي عدد 5

فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن الطرفين أن يتفقا على أبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديدة قدره ثلاثة أشهر وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين اللجوء إلى تحكيم الحكومة، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعهد المشترك يبقى نافذ المفعول .

الفصل 3: التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية يجب رفعها إلى لجنة متناصفة تتركب من ستة أعضاء:

- 2 عضوان يمثلان جامعة البناء.
- 2 عضوان يمثلان الجامعة النقابية .
- 1 عضو يمثل الإدارة العامة .
- 1 عضو يمثل النقابة الأساسية.

فإن لم يحصل الاتفاق داخل هذه اللجنة المتناصفة فإن الخلاف يقع فصله طبقاً لإجراءات التحكيم المنصوص عليها بالفصل 2 أعلاه. وما تقرره اللجنة المتناصفة أو ما يقضي التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.

الفصل 4 (جديد): الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الانخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية، ولا يمكن للمؤجر اتخاذ أي 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 المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظلّ الاحترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة، داخل المؤسسة.

تنطبق أحكام الفصل 166 جديد من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين. كما تنسحب نفس هذه الأحكام على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات¹.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرّة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابية ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان، تتم المقابلة فوراً، ويحرّر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة، وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

ويحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤنث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية. وتوضّح بالأماكن التي يختلف إليها العمل ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و 29 عاملاً و 30 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و 49 عاملاً و 60 ساعة سنوياً بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و 99 عاملاً و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و 200 عاملاً و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة

¹ أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

مسبقاً قبل التغيب. وإذا كانت الساعات المطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.¹

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 نائباً نقابياً قاراً بإحدى النقابات المنخرطة بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابعة لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق، مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وأن تعذر ذلك فيدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعهم مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشراً، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد. وعلاوة على ذلك فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخباً ومنتخباً لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عملة الأصلي إن كان شاغراً أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة، وفي صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغراً، تكون له الأولوية ليعين فيه.²

الفصل 5: استقبال الممثلين النقابيين

يستقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المعينين بصفة قانونية بطلب منهم ويجزّر هذا المطلب كتابة ويتضمن موضوع المقابلة وللمؤجر أن يستعين بممثل عن المنظمة النقابية أثناء المقابلة. **الفصل 6 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسة: اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة** يخضع تمثّل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقاً لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابياً نقابة المؤسسة. وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة، ونقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.³

الفصل 7: الانتداب

يرتب العمل المنتدبون في أصناف مهنية ويقع خلاصهم حسب هذا التصنيف يتم الانتداب طبقاً لجدول الترتيب وسلم الأجور الملحقة.

يقع إعلام الأعوان عن طريق المعلقات بالأصناف المهنية التي توجد ضمنها خطط شاغرة تعطي الأولوية للأعوان الوقتيين المتوفرة فيهم الشروط المطلوبة ن يتعين وجوباً إعلام كل عامل ساعة انتدابه بصفه المهين التي سيقع ترتيبه به وبالأجر الذي يقابله كما يقع بمناسبة كل تغيير في الصنف.

الفصل 8 (جديد): 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 نهائياً.

وتتركب هذه اللجنة من خبير تعينه منظمة أصحاب العمل، وخبير تعينه منظمة العمال، وخبير عن المركز التقني لصناعة مواد البناء والخزف والبلور بمساعدة خبير في المجال تعينه وزارة الشؤون

¹ نفع بالملحق التعديلي عدد 9

² نفع بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 6 ثم عدد 7

³ نفع بالملحق التعديلي عدد 5

الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج، يعمل على التوفيق بينهما. ويجب البت في المسألة في أجل لا يتجاوز الشهر من تاريخ إيداعها¹.

الفصل 9 (جديد) : فترة التجربة والتربص

تضبط مدة التجربة كالآتي:

- بالنسبة لأعوان التنفيذ: ستة أشهر
- بالنسبة لأعوان التسيير: تسعة أشهر
- بالنسبة للإطارات: سنة.

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاما بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته.

إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

إذا وقع انتداب الأجير مدة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة².

الفصل 10: تشغيل النساء والأطفال

تتطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العملة من هذا الجنس أو ذاك، فالفتيات والنسوة المتوفرة فيهن الشروط المطلوبة، يمكن لهن الحصول على كافة الوظائف مثل الشبان والرجال بدون تمييز في الترتيب والأجر.

بالنسبة لاستخدام الصغار في العمل وفيما يتعلق بعمل النسوة والأطفال ليلا يتعين على الأطراف المتعاقدة الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل.

الفصل 11: حماية العملة أثناء مباشرة العمل

للعامل الحق وفق القواعد الجارية بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الجانب والشتم والتلب مما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرته للعمل في هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل للعامل طبقا للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 12: بطاقة الخلاص

عند خلاص العملة يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143(جديد) منها.

إن صادف يوم الخلاص يوم عطلة فإن دفع الأجور وتسليم بطاقات الخلاص يقع في اليوم السابق ليوم العطلة.

الفصل 13 (جديد): الترتيب التدرج والترقية

الترتيب:

يقع ترتيب الأعوان القارين التقنيين والإداريين في ثلاث أصناف مقسمة حسب سلم كما وقع ضبطه بجدول الترتيب المهني الملحق بهذه الاتفاقية .

ب) التدرج:

التدرج العادي يتمثل في الارتقاء بصفة متواصلة إلى درجة أعلى مباشرة حسب أقدمية العمل في الدرجة.

العون الذي قضى المدة المطلوبة بأعلى درجة في السلم أو الصنف الفرعي أو الصنف الأعلى يتمتع بمنحة تكميلية قدرها 5 دنانير.

ج) الترقية :

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى صنف أعلى في التخصص وتكون الترقية حسبما للعامل من قيمة مهنية وفق العناصر التالية
أ. مدة الممارسة العملية في المهنة.

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 8

² نفتح بالملحق التعديلي عدد 1 و عدد 4 و عدد 5

ب. التكوين والمؤهلات المهنية

ج. الأقدمية والأعداد السنوية المسندة في المؤسسة.

د. خلو ملف المعني بالأمر من عقوبات تأديبية من الدرجة الثانية لمدة عامين.

يضببط جدول الترقيّة في موفى شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المستشار ويعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها.

العون الذي يكون قد ارتقى إلى سلم أو صنف فرعي أو صنف أعلى، يقع ترتيبه بالدرجة التي تشتمل على أجر مساو للأجر الذي كان يتقاضاه وإن تعذر ذلك فبالدرجة التي تلي مباشرة الدرجة المرتب بها قبل ذلك.

إذا كان النفع الحاصل من هذا الترتيب دون النفع الذي قد يحصل عليه العامل إثر ترقيّة في صنفه الأصلي فإن المعني بالأمر يحتفظ بالأقدمية المكتسبة في درجته القديمة.

ويبتدى مفعول جدول الترقيّة من يوم أول جانفي من السنة الموالية.

وفي صورة حصول شغور أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية الأعراف قبل الالتجاء للانتداب من الخارج إلى العملة من الأصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الأهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة سواء تعلق الأمر بانتداب الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

تسند ترقيّة آلية لكل عامل تحصل على عدد سنوي يساوي 20/19 فما فوق لمدة أربع سنوات متتالية أو لمدة خمس سنوات متتالية تحصل في أربع منها على عدد سنوي يساوي 20/19 والأخرى على 20/18.

ويتمتع العامل بهذه الترقي التشجيعية مرتين طيلة حياته المهنية فحسب.

وفي صورة عدم وجود مركز عمل مطابق لصنفه الجديد يتمتع بالامتيازات المادية لهذا الصنف ويبقى في خطته السابقة¹.

الفصل 14: استعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم

يمكن تكليف كل عامل بالقيام بوظائف هي دون وظائف رتبته مباشرة طبق ما تحتمه متطلبات الخدمة ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة.

ويحتفظ العامل في هذه الصورة بأجره والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. إذا اعتبر العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأبياً من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها إصلاحية النظر والبت في هذه المسألة.

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف احد العمل للقيام بمهام وظيفية من الصنف الأعلى مباشرة للصنف المرتب به. وفي هذه الصورة تستند له بعد مرور أسبوع كامل دون تغيير في حالته منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين بالسلم المقابل للصنف المهني الذي عيّن به مؤقناً.

على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة الثلاثة اشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائياً في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي.

الفصل 15 (جديد): أجل الإعلام بإنهاء العمل.

ضببط أجل الإعلام بإنهاء العمل بالنسبة للطرفين كما يلي² :

- 21 يوم عمل بالنسبة لأعوان الإنجاز
- 30 يوم عمل بالنسبة لأعوان التسيير
- 45 يوم عمل بالنسبة للإطارات

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فبلغ الغرامة يكون على الأقل مساوياً للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

يرخص للعملة أثناء مدة جريان التنبيه المسبق وإلى أن يجدوا عملاً جديداً في التغيب كل يوم عمل مدة ثلاث ساعات وذلك ليتسنى لهم السعي للحصول على شغل آخر وإن هذه التغيبات التي لا ينجر عنها تخفيض في الأجور يقع ضابطها بالاتفاق بين الطرفين وإلا تقع يوماً باختيار المؤجر ويوماً باختيار العامل.

كما يمكن ضم هذه الساعات المخصصة للتغيب بعضها أو كلها بالاتفاق مع المؤجر³.

الفصل 16: الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز أو تخفيض في عدد العملة

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6 ثم عدد 8

² نقح بالملحق التعديلي عدد 9

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 4

إذا ما اضطر المستأجر للتنقيص في عدد العملة لسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية أو إلى حذف مركز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

ويجري هذا التنقيص عند الاقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية :

أ- القيمة المهنية

ب- التكاليف العائلية

ج- الأقدمية

ينطبق مبدئياً هذا الإجراء على العزاب ثم على المتزوجين بدون أطفال ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأولاد باعتبار كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

الفصل 17 (جديد): مكافأة نهاية الخدمة.

تسند منحة تدعى "مكافأة نهاية الخدمة" لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المقولة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية ويقع تقدير هذه المنحة كما يلي:

- 15 يوماً بالنسبة لأعوان الإنجاز.

- شهر بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات.

ولا يمكن أن يتجاوز مقدار هذه المنحة أجر ستة أشهر مهما كانت أقدمية العامل المفصول. وإن مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المحتم في صورة الفصل التعسفي.

تعتبر الأقدمية بداية من أول يوم يباشر فيه المستخدم عمله بالمؤسسة. ولا تطرح أيام التوقيف عن العمل من حساب الأقدمية المذكورة إذا لم ينجر عنها قطع عقد الشغل.

يضبط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الإعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجر الشهري لثلاثي عشر شهراً السالفة للتنبيه المسبق للفصل¹.

الفصل 18 (جديد): الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد الشغاليين بعد انقضاء مدة إجازة المرض العادي أو الطويل الأمد لم تبق متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل المناط بعهدته، يجب عليه أن يمثل لفحص طبي ويقوم به طبيب المؤسسة.

وللشغال حق الطعن في استنتاجات الطبيب وفي هذه الحالة يقوم طبيبان بإجراء فحص عطب معاكس يختار أحدهما الشغال والآخر يختاره المستأجر، وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف مصلحة طب الشغل يتولى التحكيم بين الكشفيين.

يخول الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات المنصوص عليها ضمن مقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يلجأ إلى إنهاء عمل الشغل الذي أصبح غير قادر على القيام بشغله الأصلي إلا في صورة عدم وجود وظيفة شاغرة يمكن إسنادها إليه رغم نقصه البدني باعتبار مؤهلاته المهنية.

يتمتع العامل الذي أصيب بمرض من جراء العمل (مرض مهني أو حادث شغل) بـ30% من أجرته لفترة أقصاها 45 يوماً.²

الفصل 19 (جديد): الاستقالة.

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق طلب كتابي صادر عن الشغال مبرزا فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً.

يجب على الشغاليين في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 15 (جديد) من هذه الاتفاقية وذلك بدون مراعاة الحق في الرخصة الخالصة الأجر.

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

لا يمكن أن تقبل الاستقالة إلا عن طريق مطلب كتابي معرف بالإمضاء.²

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 5

² نصح بالملحق التعديلي عدد 4

الفصل 20 (جديد): شهادة الشغل

تسلم لكل شغال عند مبارحته للمؤسسة شهادة شغل لا تنص إلا على:

- اسم المستأجر وعنوانه
- تاريخ دخول الشغل للمؤسسة وخروجه منها
- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي قد شغلها ومدة عمله في كل منها
- عدد ترسيم الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق وبطلب من الشغال يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ ابتداء مدة التنبيه المسبق.¹

الفصل 21 (جديد): تبديل الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن تقرر تبديل الإقامة أو النقلة إلا لضرورة العمل ولا يمكن تقريرهما تلقائيا إلا في صورة عدم وجود متطوعين وفي هذه الحالة يقع اعتبار أقدمية الشغال ووضعيته العائلية. وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة علة كاهل المستأجر. إذا وقع اعتراض من طرف العامل المعني بالأمر فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها صلاحيات النظر في هذه المسألة.¹

الفصل 22 (جديد): التغيب

لا يقع التسامح في أي تغيب غير مرخص له مسبقا من المؤجر. يقع إعلام المؤجر بالتغييبات بسبب حالة طارئة كالوفاة والحادثة والمرض الخطير للقرين أو احد الأطفال في اجل لا يتجاوز أربعة أيام من ظهور الحالة الطارئة. كما يجب أن تكون مدة هذه الغيابات متناسبة مع الأحداث التي سببتها. وفي حالة الغيابات المتوقعة. لا يمكن للعامل أن يتغيب إلا بعد الحصول مسبقا على رخصة من المؤجر.³

الفصل 23: مدة العمل

المدة القصوى للعمل هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل مع مراعاة نشاط المؤسسة المعنية.

الفصل 24 : الراحة الليلية

راحة الأطفال والنساء بالليل تخضع للتشريع الجاري به العمل.

الفصل 25 (جديد): أجر العمل بالليل

تصرف زيادة في الأجر بـ 50 % للشغالين العاملين من الساعة الثامنة ليلا إلى الساعة الخامسة صباحا. وتمنح للشغالين الذين يعملون بالتناوب ضمن ثلاث فرق منحة قدرها 100 مليم في الساعة ولا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل.

الفصل 26 : العمل بالقطعة

يمكن تأجير العمل بالقطعة غير أن هذه الطريقة للمستأجر يجب طبعا أن تضمن للعامل أجرا تصاعديا مساويا على الأقل للأجر المضبوط بسلم الأجر بالنسبة لعمل مطابق لقواعد الإنتاج المضبوطة بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الفصل 27 (جديد): الساعات الزائدة

يتم تأجير الساعات الزائدة التي يقع القيام بها بعد ساعات العمل العادية الأسبوعية وفقا لأحكام الفصل 90 (جديد) من مجلة الشغل.⁴

الفصل 28 : الراحة الأسبوعية

تمنح للشغالين راحة أسبوعية بـ 24 ساعة متتالية باعتبار أحكام مجلة الشغل. ويحتفظ الشغال عند الاقتضاء أو أثناء هذه الراحة بالتمتع بكافة الامتيازات العينية التي يتمتع بها دون أن يطالب بتعويض.

الفصل 29 (جديد): أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4

² نصح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6 ثم عدد 7

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 6

⁴ نصح بالملحق التعديلي عدد 7

إن أيام الأعياد التي يبطل فيها العمل مع خلاص الأجر هي: غرة ماي، 20 مارس، 25 جويلية، 7 نوفمبر، 5 ديسمبر، اليوم الأول والثاني لعيد الفطر، اليوم الأول والثاني لعيد الأضحى، المولد النبوي الشريف.

العملة الذين لا يتيسر لهم التمتع بهذه الرخص من أجل ضرورة العمل يكون لهم الحق في زيادة أجرة قدرها 100 %.

أيام العطل غير الخالصة تعتبر أيام عمل عادية إن لم يتوقف فيها العمل¹.

الفصل 30 (جديد): الرخص الخالصة الأجر

الأجير المباشر للعمل له الحق سنويا في رخصة خالصة الأجر ضبطت مدة الرخصة الخالصة الأجر بالنسبة لصغار الشغالين وللكهول بـ 18 يوم عمل غير أنه يرفع في هذه الرخصة بيوم عمل إضافي عن كل خمس سنوات أقدمية تم قضاؤها بالمؤسسة بدون أن تجعل كامل مدة العطلة المعنية تتجاوز 24 يوم عمل.

لأعوان التسيير الحق في عطلة خالصة الأجر بـ 21 يوم عمل يضاف إليها يوم عمل عن كل 5 سنوات أقدمية منتهية بدون أن تتجاوز مدة العطلة الشهر.

تتمتع الإطارات بعطلة خالصة الأجر قدرها شهر.

تضبط مدة الرخص الخالصة الأجر بالقانون الداخلي للمؤسسة

غير أنه يمكن للشغال في حالة القوة القاهرة أن يتحصل حسب طلبه على كامل أو جانب من رخصته الخالصة الأجر في وقت آخر.

يمكن تأجيل العطلة السنوية خالصة الأجر لفترة لا تتجاوز السنة، إما بطلب من العامل وبموافقة المؤجر، أو بطلب من هذا الأخير لضرورة العمل.

يضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المستأجر والمعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل الحالة العائلية وأقدمية المستحق.

يلحق الإذن ببداية التمتع بالعطلة 15 يوما على الأقل قبل تاريخ التنفيذ.

كل شغال يخرج في عطلة بعد العاشرة من الشهر له الحق في خلاص أجرة مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى الشغال مدة عطلته الخالصة الأجر كامل المرتب والمنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل باعتبار السنة السابقة وبدون اعتبار المنح التي لها صبغة استرجاع مصاريف².

الفصل 31 (جديد): الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع الشغالون بعطل بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر. مدة العطل معينة كما يلي باستثناء مقتضيات تعاقدية خاصة أكثر نفعاً.

- ولادة مولود:
- وفاة احد الزوجين أو الطفل المكفول: ثلاثة أيام عمل
- وفاة والد أو أم أو ولد غير مكفول: ثلاثة أيام عمل
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: ثلاثة أيام عمل
- زواج العامل: ثلاثة أيام عمل
- زواج أحد الأحد: يوم عمل
- الختان: يوم عمل

يتعين على المنتفعين بهذه الرخص الإدلاء بما يثبت ذلك³.

الفصل 32: رخص الولادة

للمرأة الحق في رخصة قدرها 30 يوما بمناسبة الوضع إذا ما استظهرت بشهادة طبية .

يمكن التمديد في هذه الرخصة كل مرة بـ 15 يوما مع الاستظهار بشهادات طبية تثبت ذلك.

للمرأة الحق خلال الخمسة وأربعين يوما الأولى في منحة ولادة تصرف لها من طرف الصندوق القومي للضمان الاجتماعي.

¹ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 4

² نقح بالملحق التعديلي عدد 8

³ نقح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 6

انقطاع المرأة عن العمل خلا الفترة التي تسبق وتلي الوضع لا يمكن أن يكون مسبقا يعتمد عليه العرف لفصم عقد الشغل إلا إذا امتد الانقطاع بدون عذر شرعي إلى ما بعد الفترة القانونية لرخصة الولادة كما وقع تعريفها بالفقرة الأولى من هذا الفصل. وإلا كان للمرأة الحق في غرم الضرر. وكذلك فإن مرض المرأة إثر الحمل أو الوضع الخاضع لنظام عطلة المرض لا ينتج الآثار المذكورة في الفقرة أعلاه إلا إذا امتد إلى ما فوق الحدود المضبوطة بالمقتضيات التشريعية في مادة عطلة المرض العادي أو الطويل الأمد.

الفصل 33 (جديد): الرخص الاستثنائية

إنّ الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخّص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة إلا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانونيا.

الغيابات بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية يقع خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية وفقا للتشريع الجاري به العمل . ويقع خلاص الرخص النقابية المبيّنة والمثبتة من طرف المنظمة النقابية وبصفة قانونية، على أن لا يكون مبالغا فيها وبالنسبة لكل المؤسسات التي يتجاوز عدد عمالها الثلاثين. وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبيّنة بالاستدعاءات المطابقة لمدة المؤتمرات تضاف إليها عند الاقتضاء الأجل اللازمة للتنقل¹.

الفصل 34 (جديد): رخص المرض

الشغال المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة. وتسلم هذه الشهادة الطبية مباشرة إلى إدارة المؤسسة مقابل وصل وإن تعذر ذلك ترسل عن طريق البريد مضمون الوصول مع ذكر الإقامة أثناء المرض.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل شغال:
أ- ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته.

ب - لا يحترم التعليمات الطبية ويتغيب عن محل سكناه دون الترخيص من طرف الطبيب.

ج - يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

د - يمدد الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء .

ويعتبر إذاك متغيبا بصفة غير شرعية ويستهدف من اجل ذلك إلى العقوبات التأديبية. يحتفظ المستأجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية التي يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير أو بمقرّ إقامته أثناء المرض.

وقد وقع إقرار هذا النظام التكميلي بالفصل 47 من هذه الاتفاقية².

الفصل 35: الرخص لتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة القائمون بتأدية واجبه العسكري القانوني موجودين في وضعية تحت السلاح بدون اجر لكنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية.

ويرجعون بصنفهم الأصلي عند تسريحهم من الجندية بشرط حضورهم في الشهر الموالي لتسريحهم، أو في صورة المرض فيتبجيه شهادة طبية، ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها، قبل التحاقهم بالجيش.

الفصل 36: الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل يرخّصه بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلبا وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل.

وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز 90 يوما حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً.

الفصل 37 (جديد) : منح مختلفة

أ. الحليب: تمنح نصف لتر من الحليب لكل عامل أو مستخدم معرض بصفة مستمرة لغازات سامة أو كيميائية.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 7

² نصح بالملحق التعديلي عدد 4

ب. منحة الغبار: يتمتع بمنحة الغبار، المقدرة بـ 8 مليارات في الساعة العملة والمستخدمون المشتغلون بصفة مستمرة بوضع الإسمنت والجير بالأكياس، وبتحضير المخلوطات الجافة وبتكسير الحجارة بمعامل الإسمنت والجير في صناعة المربعات من الإسمنت والفسيفساء وكذلك في المقاطع، ومعامل الأجر لمستحقيها.

ج. منحة القفة: تسند للعمال منحة القفة حدد مقدارها بـ 200 مليما في اليوم وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.¹

د. منحة النقل والحضور: تسند للعمال منحة نقل وحضور يتحملها المؤجر في آخر كل شهر مع طرح أيام الغيابات غير المبررة. وضبط مقدار هذه المنحة كالاتي²:

- أعوان التنفيذ المنتمين للصف الأول : 27.580 د في الشهر (25.500 د بعنوان النقل و 2.080 د بعنوان الحضور)، وبقية الأعوان : 21.580 د في الشهر (19.500 د بعنوان النقل، و 2.080 د بعنوان الحضور)، وذلك بداية من أول ماي 2008.

- أعوان التنفيذ المنتمين للصف الأول : 28.580 د في الشهر (26.500 د بعنوان النقل و 2.080 د بعنوان الحضور)، وبقية الأعوان : 22.580 د في الشهر (20.500 د بعنوان النقل، و 2.080 د بعنوان الحضور)، وذلك بداية من أول ماي 2009.

- أعوان التنفيذ المنتمين للصف الأول : 29.580 د في الشهر (27.500 د بعنوان النقل و 2.080 د بعنوان الحضور)، وبقية الأعوان : 23.580 د في الشهر (21.500 د بعنوان النقل، و 2.080 د بعنوان الحضور)، وذلك بداية من أول ماي 2010.

ولا يصرف للعمال الجزء المخصص للنقل إذا قام المؤجر بنقلهم.
تتضمن هذه المبالغ مقادير منحة النقل المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1980 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1982 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

هـ - منحة الوظيفة: تسند هذه المنحة شهريا للإطارات في صورة ما إذا لم يقع اعتبارها مع الأجر بالكيفية الآتية :

- كاهية رئيس مصلحة : 20 دينار
- رئيس مصلحة : 30 دينار
- كاهية مدير : 40 دينار
- مدير : 50 دينار

و . منحة السكن: تسند شهريا منحة سكن قدرها 20 دينار بالنسبة لرؤساء الوكالات و 30 دينار للمهندسين وكواهي المدير، و 40 دينار للمديرين.

ز. منحة الإنتاج (جديد) : إن العمال وممثلي المنظمات النقابية مطالبون بالمساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة وسعيا لتشجيع العامل على المساهمة في تحسين إنتاجية المؤسسة تسند له في آخر السنة منحة إنتاج ولا يمكن أن يقل مقدار هذه المنحة عن أجر 10 أيام عمل مع حد أقصى مقداره 40 يوم عمل على أن لا يقل مجموع المنحة المسندة معدل أجر 15 يوما عمل (أجر أساسي بما في ذلك المنحة التكميلية) لكل صنف من الأصناف التالية : التنفيذ والتسيير والإطارات.

وتضبط حسب العدد السنوي المسند للعامل باعتبار مواظبته ومعلوماته الفنية وإنتاجيته وسلوكه طبقا للصيغة الآتية :
إسناد الأعداد:

- يسند لكل عون مباشر للعمل مرة في السنة على الأقل عدد جملي ويدل على:
- معلوماته المهنية من 0 إلى 6
 - تكوينه العام ومقدرته على التنظيم من 0 إلى 5
 - مواظبته ومحافظة على الأوقات: من 0 إلى 5
 - سلوكه: من 0 إلى 4
- ويكون هذا العدد مشفوعا بملاحظة عامة تبين جدارته بالترقية

¹ نفتح بالملحق التعديلي عدد 9

² نفتح بالملحق التعديلي عدد 9

يتولى المستأجر إسناد الأعداد المهنية كما يمكن له توكيل ذلك لغيره.

ويتعين إعلام العون بالعدد المسند له عن طريق رئيسه المباشر في أجل أقصاه 30 نوفمبر من كل سنة.
ح. منحة حساب آخر السنة: توزع منحة حساب آخر السنة عند ختم كل تصرف مالي وتسد على أقصى تقدير يوم 30 أبريل من كل سنة عندما يكون الحساب إيجابياً، هذه المنحة التي لا يمكن أن يكون مقدارها أقل من أجر 8 أيام عمل يمكن أن تبلغ أجر 22 يوم عمل.

وتضبط من طرف الإدارة العامة بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

هاتان المنحتان اللتان وقعت تسميتهما من قبل وحسب المؤسسات بمنحة آخر السنة منحة حساب آخر السنة المنحة الاستثنائية منحة الإنتاج منحة الشهر الثالث عشر أو الرابع عشر، المنحة التشجيعية أو غير ذلك من التسميات والتي تكون لها نفس الصلح تسميتها بمنحة الإنتاج ومنحة حساب آخر السنة وذلك بغية توحيد المصطلحات وهي تسند لكل عامل أو مستخدم له على الأقل سنة من الأقدمية المتواصلة بالمؤسسة في 31 ديسمبر من السنة المعنية .

كما يمكن للرئيس المدير إسناد أي منحة يراها صالحة لحسن سير المؤسسة¹.

الفصل 37 مكرر : المنحة المدرسية² :

تسند لكل عامل بمناسبة العودة المدرسية منحة مقدارها 10 دنانير عن كل طفل يزاول تعليمه وفي حدود ثلاثة أبناء وتسند هذه المنحة في أول سبتمبر من كل سنة.

الفصل 38 (جديد): التأديب

فداحة الهفوة يقع تقديرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الوظيفة الذي يشغله العامل المرتكب للخطأ مع النظر لفداحة ما له من النتائج.

وإنّ العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي كالاتي بيانها.

عقوبات الدرجة الأولى:

1. الإنذار الشفاهي
2. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
3. التوبيخ مع ترسيمه بالملف
4. التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كلّ أجر.

عقوبات الدرجة الثانية:

1. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر
2. التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوماً مع الحرمان من كل أجر.
3. إسقاط درجة.
4. إسقاط سلم
5. العزل

عقوبات الدرجة الأولى يصدرها مباشرة المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع.

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية فالعامل يقدم جراً لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبات المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلباً كتابياً لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة منها:

1. العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرّق سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضرراً بمكاسبها.
2. التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر.
3. عدم الامتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته.
4. الامتناع غير المبرر عن تنفيذ الأوامر المتعلقة بالعمل والصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة بالمؤسسة التي تشغل العامل أو عن رئيسه.

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 3 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7

² أضيف بالملحق التعديلي عدد 9

5. الحصول على منافع مادية وقبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها.
 6. السرقة أو استعمال العامل لمصلحته الخاصة أو لمصلحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوتمن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغله.
 7. الحضور للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء العمل.
 8. الغياب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه.
 9. قيام العامل أثناء عمله أو بمناسبة القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها وذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة.
 10. إفضاء سر مهني من أسرار المؤسسة .
 11. الامتناع عن مد يد المساعدة في حالة خطر محقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.
- يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائي على العمل يعاقب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفه.
- يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه مثلثا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.
- في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالا عن عمله مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره لمدة لا تتجاوز شهرا إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وان يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.
- إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أصالة أو إلحاقا الحرمان من الأجرة أو إن استوجب الحرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها ذلك فالعامل ترجع له كافة حقوقه.
- وفي الحالة التي يكون فيها العامل محل تتبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر وثبتت براءته ينتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشرا.
- وكلما استدعى العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإخطار بالبلوغ وله أن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالا نسخة من ملفه والتقرير المقدم ضده.
- ويتيسر له تقديم تقرير للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين وفي هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع عن ملف القضية.
- وفي كل قضية يقع تعيين مقرر من بين أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف أعضاء مجلس التأديب وذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. ويتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من القرارات ويقع توقيع المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب.
- ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منحة الإعلام بالطرده أو أية غرامة أخرى العامل المسلط عليه عقاب تأديب غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقلة من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي اثر للعقاب المنطوق به من ملفه ويمكن إطلاع مجلس التأديب على ذلك.
- يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام للعقوبات من الدرجة الثاني بشرط أن لا تكون لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى¹.

الفصل 39 : مشمولات أنظار مجلس التأديب

من مادة التأديب تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنعقدة كمجلس تأديب عقوبات ضد كافة الأعوان طبق الشروط المنصوص عليها بالفصل 38 من هذه الاتفاقية.

¹ نصح بالمحقق التعديلي عدد 4

لا يمنع تدخل مجلس التأديب الأطراف المعنية بالأمر من حقهم في عرض الخلاف على المحاكم المختصة.

الفصول 40 - 41 - 42 - 43: (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 5)

الفصل 44 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المستأجرون بالعمل في حدود الإمكان على تسهيل وتوفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني وذلك حسب برامج سنوية تضبط بين إدارة المؤسسة واللجنة الاستشارية للمؤسسة مع توحيد ذوي الاختصاص إلى هذه التربصات زيادة للجوى.

يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق التشريع الجاري به العمل ويتولى المستأجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب الشغالين بالمؤسسة للرفع من قدراتهم المهنية ويضع كل ما يلزم من الوسائل والإمكانيات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية¹.

الفصل 45 (جديد): أزياء العمل والوقاية

أولاً: بدلة الشغل: يتحمل المؤجر جملة مصاريف بدلة الشغل المطالب بتوفير طبقا للمقتضيات المنصوص عليه بالفصل 333 من مجلة الشغل.

ولاختيار هذه الملابس يقع استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وإن تعذر وجودها بالمؤسسة باستشارة ممثلي العملة، ويجب على العملة المنتفعين بهذه الأزياء أن يرتدوها أثناء قيامهم بعملهم.

ثانياً: ملابس الوقاية الفردية يوفر المؤجر مجاناً ملابس الوقاية اللازمة لكل عامل معرض لمخاطر مهنية بمركز عمله حسب اختصاصه وذلك بعد استشارة لجنة الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة إن وجدت أو المصالح المختصة.

العمال ملزمون باستعمال أزياء الوقاية الموضوعة على ذمتهم بالمؤسسة أثناء عملهم إلا إذا تعذر ذلك لأسباب صحية بموجب شهادة طبية صادرة عن طبيب الشغل أو من ينوبه².

الفصل 46 (جديد): الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

العامل ومطالب بالحفاظ على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المناط بعهدته ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من فساد ناتج عن خطأ صدر منه.

على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده ولا يكون مؤولاً عن فساد ولا تلف نتج عن حالة طارئة وقوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد وقع فيها إنذاره بإرجاع الأشياء التي أؤتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن طبيعته الرقيقة يحمل محمل الحالة الطارئة إن لم يكن للعامل أي خطأ.

والعامل مسؤول عن سرقة وفقدان الأشياء المطالب بإرجاعها لمستأجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية الشغال لا يمكن للمستأجر أن يطالب إلا بترجيح قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو سرقة أو فساده.

وهذا لا يحول دون إصدار عقوبة تأديبية ضدّ العامل المهمل³.

الفصل 47 (جديد): حفظ الصحة والسلامة

يتعين على المؤجر بعد استشارة الطبيب متفقد الشغل أو لجنة حفظ الصحة والسلامة المهنية العمل باستمرار على توفير الوقاية الجماعية للعملة ن كما يعمل على مقاومة الغبار والدخان والغازات السامة وقدّر الإمكان على التقليل من الضجيج والحرارة والتثبيت باستمرار من الأخطار الكهربائية والميكانيكية ... ويتعين عليه أيضاً أن يعدّ بالخصوص أحواضاً لغسل الأيدي والوجوه وبيوت لحفظ ملابس الشغالين ويتعهدوا بالصيانة اللازمة.

كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الشغالون الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم والعملة مطالبون بالحفاظ على هذه المعدات وفي كل

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

² نصح بالملحق التعديلي عدد 1 و عدد 4 و عدد 5

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 7

الحالات التي يلاحظ فيها تلف غير عادي للمعدات الصحية تجتمع لجنة حفظ الصحة والسلامة المهنية واللجنة الاستشارية للمؤسسة للتدارس والتشاور ومدد إدارة الشركة باقتراحات عملية للحد من الضرر. إن التدابير اللازمة لسلامة العامل وصيانتها من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد أن يتم تركيز لجنة حفظ الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

وعلاوة على ذلك فهو مطالب بنجدة أعوانه المتضررين من حادث شغل بأسرع الوسائل الملائمة. وعن عدم مراعاة مقتضيات الواردة بالفقرات السابقة يحتمل المستأجر مسؤوليته. يجب أن يوضع صندوق أدوية على ذمة العملة للعلاج الإستعجالي البسيط وقائمة الأدوية الواجب توفرها في هذا الصندوق يعينها طبيب المؤسسة. وعلى المؤسسات المنصوص عليها بالمادة 153 وما بعدها من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل.

أما المؤسسات الأخرى التي تغطيها الاتفاقية الحالية فيمكن لها أن تكون بينها جمعية مشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المركزي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عند الاستخدام أو فحص الرقابة الذي يجري سنويا. بالنسبة لجميع ما لم يقع توضيحه في هذا الفصل فعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل¹.

الفصل 48: نظام الحيطنة الاجتماعية

إن إنشاء نظام حيطنة اجتماعية ليغطي بصفة تكاملية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يقع دراسة وإنجازه مباشرة من طرف المستأجرين والعملة المعنيين بالأمر.

الفصل 49 (جديد): نظام تقاعد

تقع دراسة إنشاء نظام التقاعد، إن لم يوجد وتحقيقه عن اقتضى الحال مباشرة من طرف المستأجرين والعملة المعنيين.

يتمتع أعوان التنفيذ والتسيير المحالين على التقاعد والذين لهم أقدمية أكثر من 10 سنوات متتالية وبدون انقطاع بمنحة تعادل أجرة 21 يوم عمل فعلي.

تنظم بمناسبة إحالة العامل أو المستخدم على التقاعد حفل توديع بإشراف المؤجر أو من ينوبه بحضور العملة².

الفصل 50 (جديد): الترتيب المهني لقطاع صناعة مواد البناء³

الصنف	السلم	الأشغال التقنية	الأشغال الإدارية	تعريف الوظائف
التنفيذ	1	الشغال: القائم بأعمال الرفع والتعبئة والتفريغ أو التنظيف أو النقل أو العامل بالرفش	الحارس منظف	أعوان بدون أي اختصاص
	2	شغال مختص : شاحن الفرن مفرغ الفرن عامل الصقل عامل على عربة النقل عامل العجن عامل السبك عامل رفع المربعات (مكبسة اوتوماتيكية). عامل شحن الأكياس مزود الآلة(باستعمال آلة) مكسر الصخور ناحت الصخور، عامل صقل من الدرجة الأولى، سائق معين، عامل منجم، عامل التتضيد، عامل التبليل، عامل على المكبسة، قاطع القرميد معين قران من الدرجة الأولى قاطع الرخام من الدرجة الأولى.صاقل الرخام من الدرجة الأولى عامل على رحي الصقل، محضر الطين مساعد بفرن الكلس.	حاجب من الدرجة الأولى ساعي بريد	أعوان لهم مبادئ أولية في المهنة لتنفيذ بعض الأشغال البسيطة في اختصاصهم.
التنفيذ		العامل:شاحن الفرن مفرغ (الخرن الصحي)،		أعوان لهم كفاءة مهنية

¹ نصح بالملحق التعديلي عدد 4

² نصح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 7 ثم عدد 8

³ نصح بالملحق التعديلي عدد 1 ثم عدد 5 ثم عدد 7

<p>نتيجة عن تكوين ومعرفة أولية</p>	<p>حاجب من الدرجة الثانية معين خازن من الدرجة الثانية</p>	<p>مصمم النماذج مراقب متمم أشغال من الدرجة الأولى مزخرف من الدرجة الأولى واضع الألوان متمم من الدرجة الأولى ، صاقل الرخام من الدرجة الثاني ، سائق معدات من الدرجة الأولى ، معين عامل الصيانة محضر العجين صانع الجليز بألة نصف أوتوماتيكية ، عامل على آلة التدفئة حداد واضع الألوان بطوابع معين قران من الدرجة الثانية ، منطف المعدات الصحية نصف المهياة ، فران الكلس الدرجة الأولى عامل صقل مرسم مكسر الخصر مرسم.</p>	<p>3</p>	<p>(تابع)</p>
<p>أعوان قادرين على تنفيذ بعض الأشغال التابعة لاختصاصهم تحت مسؤوليتهم الشخصية مثبتون لمستوى ثقافي يعادل شهادة الكفاءة المهنية أو الأعوان الذين لهم مستوى المرحلة الأولى من التعليم الثانوي أو الأعوان المنتموا للسلم الثالث و القادرون على القيام بهذه الوظائف</p>		<p>عامل مختص : نحات من الدرجة الثانية ، سائق من الدرجة الأولى (إلى حد 4 أطنان) مراقب متمم أشغلا من الدرجة الثانية مزخرف من الدرجة الثانية مصمم نماذج من الدرجة الثانية ، عامل صيانة من الدرجة الأولى، سائق معدات من الدرجة الثانية ، صانع الجليز الزربية ، سائق آلة من الدرجة الثانية ، فران من الدرجة الثانية مسير فرن الخزف من الدرجة الأولى ، حافظ المواد المصنوعة قاطع الرخام من الدرجة الثالثة، شاحن الفرن مفرغ مرسمين (الخزف الصحي) معين صانع قوالب الأجر فران درجة أولى سائق معدات ثقيلة "درجة أولى " إلى حد 4 أطنان.</p>	<p>4</p>	
<p>أعوان قادرين على تنفيذ بعض الأشغال التابعة لاختصاصهم تحت مسؤوليتهم الشخصية و مثبتون لدرجة ثقافية تعال شهادة الكفاءة المهنية أو لهم مستوى المرحلة الأولى من التعليم الثانوي أو أعوان ينحدرون من السلم الثالث وقادرون على القيام بهذه الوظائف.</p>	<p>راقن من الصنف الأول مساعد محتسب من الدرجة الأولى مساعد ميكانوغرافي مساعد بائع من الصنف الأول مستكتب من الصنف الأول موزع الهاتف مكلف بالبرق ، خازن</p>	<p>عامل مختص مرسم : فران من الصنف الثاني ، عامل صيانة من الصنف الثاني ، سائق من 4 إلى 15 طن من الدرجة الولي، نحات من الدرجة الثالثة ، مراقب مركز الصقل ، مراقب مركز رفع المربعات بالمكبسة ن مسير فرن الخزف من الدرجة الثانية ، قاطع الرخام مرسم، صانع قوالب للأجر درجة ثانية "</p>	<p>5</p>	<p>التنفيذ (تابع)</p>
<p>أعوان لهم شهادت تثبت معرفتهم النظرية والتطبيقية للحرفة، وتجربة مهنية تخول لهم تنفيذ أي شغل وذلك طبقا للتعليمات الصادرة لهم أو أعوان لهم مستوى السنة الرابعة أو الخامسة من التعليم الثانوي أو أعوان منحدرون من السلم الخامس</p>	<p>راقن من الصنف الثاني عون مكتب من الصنف الثاني، ميكانوغرافي من الصنف الأول، قابض، معين بائع من الصنف الثاني</p>	<p>عامل مختص: مراقب مركز ، عامل صيانة مرسم ، سائق شاحنة حمولتها من 4 إلى 15 طن من الدرجة الثانية ، نحات مرسم، صانع قوالب للأجر جرجة ثانية ، سائق معدات ثقيلة "درجة ثالثة "</p>	<p>6</p>	
<p>عون ذو كفاءة عالية مختص في مجموعة أشغال بفرعه المهني أو أعوان لهم مستوى الجزء الأول من البكالوريا أو ما يعادل ذلك أو أعوان منحدرون من السلم</p>	<p>محتسب من الصنف الأول، ميكانوغرافي من الصنف الثاني، قابض أو، كاتب راقن، عون مستكتب من</p>	<p>عامل ذو كفاءة عالية ك عامل صيانة: رئيس، سائق شاحنة تفوق حمولتها 15 طن</p>	<p>7</p>	<p>أعوان التسيير</p>

السادس	الصف الثالث، بائع راقن مختزل، خازن من الدرجة الثانية			
أعوان لهم معرفة نظرية وتطبيقية في اختصاصهم وكفاءة في القيادة تخول لهم تسيير مجموعة من العمال أو الأعوان المحرزون على الجزء الأول من الباكالوريا أو الأعوان المنحدرون من السلم المنخفض	محتسب من الصف الثاني، ميكانو غرافي، بائع فني تجاري محرر، خازن رئيس محتسب أول رئيس مستودع مستكتب مختص من الدرجة الثالثة .	فني من الدرجة الأولى (رئيس فريق)	8	أعوان تسيير (تابع)
		فني من الدرجة الثانية (عون إشراف)	9	
أعوان لهم معرفة نظرية وتطبيقية في اختصاصهم وكفاءة في القيادة تخول لهم تسيير مجموعة من رؤساء فرق، أو أعوان محرزون على شهادة الباكالوريا أو شهادة معادلة أو أعوان منحدرون من السلم التاسع	كاتب إدارة من الدرجة من الدرجة الأولى رئيس قسم مساعد مكلف بووكالة رئيس وكالة كاتب إدارة من الصف الثاني رئيس مكتب أول قسم	فني مختص من الدرجة الأولى (رئيس ورشة) عون إشراف أول	10	
		فني مختص من الدرجة الثانية ، رئيس صيانة من الدرجة الأولى رئيس صيانة من الدرجة الأولى رئيس صنع من الدرجة الأولى.	11	
أعوان أتموا مراحل التعليم العالي مثبت بشهادة عالية أو الأعوان المنحدرون من السلم الثامن والقادرون على القيام بهذه الوظائف	ملحق بالإدارة محتسب ورئيس . رئيس مصلحة مساعد رئيس وكالة أول	فني من الصف العالي (رئيس صيانة من الصف الثاني رئيس صنع من الصف الثاني. رئيس صنع من الصف الثاني	12	إطارات
أعوان محرزون على ديبلوم عال أو تجربة مهنية كافية	رئيس مصلحة من الصف الأول (إداري أو تقني) ملحق أول بالإدارة رئيس مصلحة من الصف الثاني(إداري أو تقني)	مهندس أول من الصف الأول مهندس من الصف الثاني	13 14	
أعوان محرزون على ديبلوم عال ولهم تجربة عميقة لتسيير عدة ميادين من النشاط مع تقدير للمسؤولية	كاهية مدير مدير	مهندس أول مهندس مدير فني	15 16	إطارات (تابع)
	خارج الصف: - كاتب عام - مدير عام مساعد - مدير عام			

الفصل 51: سلاّم الأجر¹.

الفصل 52: مقتضيات تطبيقية

يقع تطبيق المقتضيات والترتيب الجاري بها العمل في كل الوضعيات والقضايا المتعلقة بالعمال الغير المشار إليهم بهذه الاتفاقية .

الفصل 53: الحقوق المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون في أي حال من الأحوال سببا في إلغاء أو التقيص من الحقوق الفردية أو الجماعية المكتسبة من طرف العمال قبل إمضاء هذه الاتفاقية.

الفصل 54 (جديد): إعادة الترتيب

عند دخول المقاضيات المتعلقة بنظام الأقدمية حيز التطبيق يقع إعادة ترتيب كل عامل بدرجة أقدمية بأجر مساو وإن تعذر بدرجة أدمية بأجر موال مباشرة في الارتفاع للأجر الأصلي المقبوض فعلا عند تاريخ إعادة الترتيب.

غير أن الأجراء الذين لهم من الأقدمية بنفس المؤسسة تفوق الخمس سنوات، يتمتعون علاوة على ذلك:

أ - درجة للأقدمية المتروحة ما بين 5 و10 سنوات

ب - درجة ثانية للأقدمية المتروحة ما بين 10 و15 سنة

ج - درجة ثالثة للأقدمية التي تفوق 15 سنة²

الفصل 55: تدخل هذه الاتفاقية حيز التطبيق في أول جوان 1974.

عن المنظمات النقابية للأعراف

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة

والتجارة والصناعات التقليدية

السيد : الفرجاني بلحاج عمار

رئيس نقابة أصحاب مصانع مواد البناء

السيد: الشاذلي زليّة

رئيس جامعة البناء

السيد : كما بورقيبة

عن المنظمات النقابية للعمال

الكاتب العام للاتحاد العام التونسي للشغل

السيد : الحبيب عاشور

الكاتب العام لجامعة عمال البناء

السيد: البشير المبروك

¹ سلاّم الأجر مرفقة بنص الاتفاقية

² نقح بالملحق التعديلي عدد 4