

# الاتفاقية القطاعية المشتركة

## للتعليم الخاص

- 1- معلومات حول التعديلات المدخلة على الاتفاقية  
أضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 25 مارس 1987 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 5 ماي 1987 ونشرت بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 18-21 أوت 1987.  
تاريخ مفعولها : 1 جانفي 1987.  
و تمت مراجعتها بالملحقات التعديلية التالية:  
1- الملحق التعديلي عدد 1: الممضي بتاريخ 12 جويلية 1989 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 10 أوت 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 05-08 سبتمبر 1989 .  
تاريخ المفعول : 1 جوان 1988 و 1 جانفي 1989  
مراجعة الأجور  
2- الملحق التعديلي عدد 2: الممضي بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 59 المؤرخ في 18 سبتمبر 1990.  
تاريخ المفعول : 1 جويلية 1990  
الفصول المنقحة: 15-24-33  
مراجعة الأجور  
3- الملحق التعديلي عدد 3: الممضي بتاريخ 12 أوت والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 7 سبتمبر 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 72 المؤرخ في 24 سبتمبر 1993.  
تاريخ المفعول : 1 جويلية 1993  
الفصول المنقحة: 2 و 5 و 11 و 15 و 19 و 24 و 25 و 26 و 28 و 29 و 31 و 33 و 35 و 36 و 42 و 47 و 48 و 49 و 50 و 52 و 53 و 54.  
الفصول المضافة: 54 مكرر و 54 مثلث  
مراجعة التصنيف المهني جزئيا  
مراجعة الأجور  
4- الملحق التعديلي عدد 4: الممضي بتاريخ 30 ديسمبر 1996 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 13 فيفري 1997 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 15 المؤرخ في 21 فيفري 1997.  
تاريخ المفعول : غرة جويلية 1996.  
الفصول المنقحة: 2-7-9-11-15-16-24-25-26-28-29-33-43-48-49-50-51-52-53-54-54  
مثلث  
الفصول الملغاة: 38-39-40-41  
مراجعة التصنيف المهني  
مراجعة الأجور  
تعويض عبارتي "لجنة المؤسسة" و"اللجنة الاستشارية المتناصفة" بعبارتي "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" وتعويض عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة" بعبارتي "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول هذه الاتفاقية الواردة بها هذه العبارات كما تعوض عبارة "منحة الطرد" بعبارتي "مكافئة نهاية الخدمة".
- 5- الملحق التعديلي عدد 5: الممضي بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 27 جويلية 1999.

تاريخ المفعول : غرة جويلية 1999

الفصول المنقحة: 5-20-21-32-34-35-42-43-48-49-50-51-54

مراجعة الأجور

6- الملحق التعديلي عدد 6: الممضي بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 99 المؤرخ في 6 ديسمبر 2002.

تاريخ المفعول :

الفصول المنقحة: 5-15-24-31-49-50-51-54.

مراجعة الأجور

مراجعة الترتيب المهني

7- الملحق التعديلي عدد 7 : الممضي بتاريخ 29 ديسمبر 2005 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 جانفي 2006 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 08 المؤرخ في 27 جانفي 2006.

تاريخ المفعول : غرة جويلية 2005 و2008

الفصول المنقحة: 17 و19 و25 و26 و48 و49 و50 و51 و54

الفصلان المضافان : 8 مكرر و42 مكرر

مراجعة التصنيف المهني

مراجعة الأجور

8- الملحق التعديلي عدد 8 : الممضي بتاريخ 28 جانفي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2006 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 16 المؤرخ في 24 جانفي 2009.

تاريخ المفعول : غرة جويلية 2008

الفصول المنقحة: 2 و5 و16 و31 و48 و49 و50 و51 و54

الفصل المضاف : 46 مكرر

مراجعة الأجور

## قرار

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 5 ماي 1987 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للتعليم الخاص

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد اطلاعه على القانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 والمتعلق بإصدار مجلة الشغل. وعلى مجلة الشغل وخاصة الفصل 37 وما بعده، وعلى القرار المؤرخ في 29 ماي 1973 والمتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة الإطارية وعلى القرار المؤرخ في 7 فيفري 1985 والمتعلقة بالمصادقة على الملحق التعديلي للاتفاقية المشتركة الإطارية وعلى رأي اللجنة الاستشارية للاتفاقيات المشتركة المنعقدة يوم 27 فيفري 1987. قرر ما يلي:

**الفصل 1:** وقعت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للتعليم الخاص الملحق نصها بهذا القرار. **الفصل 2:** تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية المشتركة على جميع المؤجرين والأجراء بالنشاطات المضبوطة بفصلها الثاني في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 5 ماي 1987

وزير الشؤون الاجتماعية  
الهادي بكوش

اطلع عليه  
الوزير الأول  
رشيد صفر

### 3- نص الاتفاقية كما وقع تعديله

في إطار المبادئ التي نصت عليها الاتفاقية المشتركة الإطارية المصادق عليها بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 والمنقحة بمقتضى الملحق التعديلي الممضى بتاريخ 17 نوفمبر 1984 والمصادق عليه بالقرار المؤرخ في 7 فيفري 1985.

يعبر الطرفان عن اقتناعهما بضرورة تركيز علاقات الشغل على قواعد سليمة ومعقولة ويحرصان على اجتناب الخلافات الضارة بمصلحة التلاميذ والعائلة من جهة ومصلحة أسرة المؤسسة من جهة أخرى. و يتمسكان بمبدأ الحوار البناء من أجل تذليل ما يطرأ من صعوبات وذلك بتشريك كل الأطراف المعنية في هذا الحوار،

و يرغبان في إقامة تعليم ذي مستوى وإقرار تكوين بيداغوجي يتماشى وطموحهما الأسمى في تربية الشبان تربية تراعي القيم التقليدية للبلاد وتجعلهم يساهمون بحزم في التنمية الاقتصادية والثقافية والاجتماعية بالبلاد ويتعهد الطرفان:

(1) بمزيد الإنتاج والجدوى في ميدان التعليم الخاص مما يستوجب من الأجراء أن يكرسوا مجهوداتهم لفائدة المؤسسة التي يعملون داخلها.

(2) بالحرص على أن تسير المؤسسة سيرها الطبيعي.

(3) بتعصير الطرق البيداغوجية عن طريق التكوين المستمر خارج ساعات العمل.

وتحقيقاً لهذه الأهداف تم إبرام هذه الاتفاقية المشتركة بين الممضيين أسفله:

الهيئة القومية للتعليم الخاص ممثلة في رئيسها السيد : **الهادي بلفقيه**

**من جهة**

والاتحاد العام التونسي للشغل ممثلاً في أمينه العام السيد : **عبد العزيز بوراوي**

**من جهة أخرى**

وقد تم الاتفاق على ما يلي:

**الفصل 1: موضوع الاتفاقية**

تستجيب هذه الاتفاقية لروح المقدمة ولمقتضيات القانون الجاري به العمل والعقد الإطارية المشترك وهي تمثل العقد المشترك لقطاع التعليم الخاص بالبلاد التونسية.

**الفصل 2 (جديد): مجال التطبيق المهني والترابي**

تنظم هذه الاتفاقية علاقات الشغل بين المؤجرين والأجراء من الجنسين العاملين بصفة قارة في كافة المؤسسات الخاصة للتربية والتعليم والتكوين غير الراجعة بالنظر للقطاع العمومي والواقعة في كامل تراب الجمهورية التونسية.

و يقصد بالأجراء القاريين أولئك الذين وقع انتدابهم لمدة غير معينة والذين يتعاطون نشاطهم الوحيد في إحدى مؤسسات التعليم الخاص.

و يخضع الأعوان المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة للأحكام التالية:

1- 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 بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة.

- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة معينة.

2- 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 للعامل.

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل<sup>1</sup> 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.

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

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

أما بالنسبة للعامل الذي قضى 4 سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقاً لأحكام الفقرة الفرعية 2 من الفقرة الثالثة من هذا الفصل.

3- يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجوراً أساسية ومنحاً لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة الفارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني<sup>2</sup>.

### **الفصل 3 : المدة ، المراجعة، التراجع**

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

ولا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطلب مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد مضي ثلاث سنوات كاملة من تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

وبعد مضي هذه السنوات الثلاث فإن التراجع في هذه الاتفاقية أو المطالبة بمراجعتها لا يكون إلا بعد مضي سنتين مدنيتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإشعار بالبلوغ. ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية كما يتعين فتح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما يتعين على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها.

فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن ينفق على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر.

وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين يتسنى عندئذ للطرفين باتفاق بينهما الالتجاء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية، وما لم يصدر القرار التحكيمي فالعقد المشترك يبقى ساري المفعول.

### **الفصل 4: التأويل**

إن الخلافات التي يمكن أن تطرأ بمناسبة تأويل بنود هذه الاتفاقية يتعين عرضها على لجنة متناصفة تعين لهذا الغرض من قبل الطرفين المتعاقدين.

وفي صورة عدم الوصول إلى اتفاق داخل اللجنة المتناصفة يقع حسم الخلاف حسب طريقة التحكيم المنصوص عليها في الفصل الثالث أعلاه.

ويكون للقرار النهائي للتأويل الصادر عن اللجنة المتناصفة أو عن طريق التحكيم نفس المفعول الذي يكون لهذه الاتفاقية المشتركة.

### **الفصل 5 (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 تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانوناً مع مراعاة حرمة المؤسسة.

تنسحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين والذين انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أضيفت بالملحق التعديلي عدد 8

<sup>2</sup> نفع بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

<sup>3</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

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 للمنظمة النقابية المتكونة 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 المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية للنواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم وكلما دعت الحاجة إلى ذلك. ويكون طلب المقابلة كتابيا ويجب عنه المؤجر في ظرف ثمان وأربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتفق عليها الطرفان تتم المقابلة فورا ويحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة . وتعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة.

كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال 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 سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا و120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 100 و200 عاملا و200 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عاملا. وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة 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<sup>1</sup>.

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 نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فيدونه.

ولكن في صورة وجود وضعية عدم المباشرة بدون أجر فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا بما في ذلك فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال. ويقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفه بنفس المؤسسة. وفي صورة ما إذ أصبح مركزه الأصلي شاغرا تكون له الأولوية ليعلن فيه.

كلما اعتزم المؤجر طرد نائب نقابي عن العمل منتخبا من طرف العملة فإنه يتعين إعلام تفقدية الشغل المختصة ترابيا ولا يتم الطرد إلا بعد أخذ رأي منفقد الشغل.

وفي صورة ارتكاب خطأ فادح من طرف النائب النقابي فلرئيس المؤسسة إمكانية توقيف المعني بالأمر حالا في انتظار اتخاذ القرار المناسب بشأنه في ظرف شهر اعتبار من تاريخ الإيقاف عن العمل<sup>2</sup>.

## **الفصل 6 : قبول النواب النقابيين**

<sup>1</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 8

<sup>2</sup> نفتح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 5 ثم عدد 6

يستقبل المؤجر نواب الهيكل المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة وقانونية إثر طلبهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة إما مباشرة أو عن طريق المسؤولين النقابيين التابعين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في النقابة بطلب من المنظمة.

و يمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته المهنية.

### **الفصل 7 (جديد): تمثيل العملة بالمؤسسات اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العمل**

يخضع تمثيل 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 وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابيا نقابة المؤسسة. وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة ولنقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة<sup>1</sup>.

### **الفصل 8: انتداب العملة**

يخضع انتداب العملة في المؤسسات التعليمية إلى الشروط التالية:

- التمتع بالحقوق المدنية وحسن الأخلاق.
  - الاستظهار بالشهادات أو المستوى المطلوب.
  - موافقة سلطة الإشراف على الانتداب.
  - الاستظهار بشهادة طبية تظهر أهلية المترشح لما سيقوم به من أعمال وخاصة سلامته من الأمراض المعدية أو العصبية.
- ويرتب العملة المنتدبون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجورهم حسب هذا التصنيف.
- وعند الانتداب يقع إشعار الأجير كتابيا بالصنف المهني الذي ينتمي إليه والأجر المناسب الذي يتقاضاه هذا الصنف.

ينتهي العمل بعقد الشغل المبرم مع الأجير بصورة حتمية حال وصوله السن القانوني للتقاعد وحسب القوانين الجاري بها العمل.

### **الفصل 8: تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة<sup>2</sup>**

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

### **الفصل 9 (جديد): التفقد**

يخضع أعوان التدريس إلى التفقد من قبل وزارات الإشراف<sup>3</sup>.

### **الفصل 10: واجبات الأعوان**

الاعون مدعو إلى القيام بالواجبات المتصلة بوظيفته والمحددة سواء في هذه الاتفاقية أو بموجب القانون أو النظام الداخلي لكل مؤسسة وضمن التعليمات التي يتلقاها كما يكون مسؤولا عن كل خرق لهذه المبادئ سواء كان صادرا عنه أو عن من هو خاضع مباشرة لنظرة.

وهو مطالب بالحضور في الوقت مع امتثاله للمراقبة الإدارية والبيداغوجية. ويمنع عليه تعاطي أي نشاط مهني خارج المؤسسة التي يعمل داخلها إلا بترخيص كتابي من طرف رئيس هذه المؤسسة.

### **الفصل 11 (جديد): فترة التجربة**

أ) يخضع أعوان التدريس إلى فترة تجربة مدتها سنة قابلة للتعميد مرة ثانية وأخيرة لنفس المدة ويمكن للمؤجر خلالها أو عند انقضائها إنهاء عقد العمل بدون سابق إعلام وبمجرد إشعار، كما يمكن للأجراء استعمال هذا الحق بنفس الصفة ودون أن يترتب عن ذلك أثناء أو عند انتهاء الفترة المشار إليها أي حق للاعون في المطالبة بالحقوق المنصوص عليها بالفصل 19 من هذه الاتفاقية.

و إذا اعتبر المؤجر أن الفترة التجريبية كانت ايجابية ووقع الحصول على موافقة وزارة الإشراف يقع إقرار الاعون بصفة رسمية في خطته ويتلقى في ذلك قرار ترسيم ينص على الدرجة والترتبة والخطة التي تكون أسندت إلى الاعون.

<sup>1</sup> تفقح بالملحق التعديلي عدد 4

<sup>2</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 7

<sup>3</sup> تفقح بالملحق التعديلي عدد 4

ب) يخضع بقية الأعوان إلى فترة تجربة تحدد كالاتي:

- سنة.....بالنسبة للإطارات (سنتان تعليم عال فما فوق)

- تسعة أشهر.....بالنسبة لأعوان التسيير.

- ستة أشهر.....بالنسبة للعمال.

وخلال مدة التجربة يمكن لأي من طرفي التعاقد أثناء هذه الفترة وضع حد لها بمجرد إشعار، وعند انتهاء فترة التجربة يقع إقرار العون في عمله ويشعر بذلك ضمن مكتوب مضمون الوصول.

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

إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليها أعلاه لا يتم إلا على أساس الترسيم مباشرة<sup>1</sup>.

### **الفصل 12: تشغيل النساء**

تنسحب هذه الاتفاقية بدون ميز على كافة الأعوان من الجنسين فالمرأة التي تتوفر فيها الشروط المطلوبة تتمتع بحق شغل الوظائف على الوجه نفسه المتبع بالنسبة للرجل ودون ميز في التصنيف أو الأجر.

### **الفصل 13: حماية العامل أثناء مباشرة وظائفه**

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في الصيانة من التهديدات وهضم الجانب والشتائم والتلب التي قد يتعرض لها أثناء مباشرة عمله وفي هذه الحالة يقع جبر الضرر الحاصل له طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 14: بطاقة خلاص الأجر**

تسلم للعون عند عملية دفع الأجور بطاقة تسديد الأجر طبقاً لأحكام مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها. إذا صادف يوم تسديد الأجور يوم عطلة فإن دفعها وتسليم بطاقة التسديد يقعان في اليوم السابق للعطلة.

العون الذي لا يعمل وقتاً كاملاً يتمتع بأجر موافق لساعات العمل المنجزة.

### **الفصل 15 (جديد): إسناد الأعداد، التدرج والترقية**

أ) إسناد الأعداد:

يسند لكل عون سنوي عدد إداري مرقم يبين قيمته المهنية ومواظبته وسلوكه وتحمسه لمصلحة المؤسسة. حق إسناد العدد من مشمولات مدير المؤسسة الذي يمكنه تفويضه وفي كل الحالات يجب أن يكون هذا العدد مصحوباً بملاحظات.

ويتعين إعلام العون بالعدد المسند إليه في أجل لا يتجاوز الشهر بعد نهاية السنة الإدارية المعنية. ويمكن للعون أن يطعن في العدد المسند لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو نواب الأعوان في صورة عدم وجود هذه اللجنة، وبالنسبة لأعوان التدريس فإنه يسند لهم أيضاً عدد بيداغوجي من طرف منقدي سلط الإشراف ولا يطعن في هذه الأعداد إلا لدى التفقيديات الجهوية التابعة لهذه السلط.

ب) التدرج:

يتمثل التدرج العادي في التحول من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة متواصلة على أساس الأقدمية في الدرجة طبق سلالمة الأجور الملحقة بهذه الاتفاقية وينفل العون بستة أشهر أقدمية كلما تحصل على عدد يساوي أو يفوق 20/17.

ج) الترقية:

تتمثل الترقية في الارتقاء من رتبة إلى رتبة تفوقها مباشرة في الاختصاص وذلك في حدود الشغورات التي تحصل بالمؤسسة التي يعمل بها العون، وتكون مرتبطة بالقيمة المهنية مع اعتبار العناصر التالية:

- مدة الممارسة العملية للمهنة،

- التربصات التكوينية والتأهيل المهني،

- الشهادات المتحصل عليها،

- مدة الأقدمية في المؤسسة،

- الأعداد المتحصل عليها،

- الأعباء العائلية

وفي صورة عدم وجود شغورات، تمنح ترقية في الرتبة ضمن نفس الصنف كما يلي:

1) بعد خمس سنوات أقدمية في الرتبة عند النجاح في مناظرة تنظم لهذا الغرض.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4



2) أو بعد سبع سنوات أقدمية في الرتبة كلما تحصل العون على عدد بيداغوجي يساوي أو يفوق 20/13 بالنسبة لأعوان التربية والتعليم والتكوين برياض الأطفال والمدارس الأساسية والمهنية والمعاهد الثانوية أو عدد مهني أو إداري يساوي أو يفوق 20/17 بالنسبة للعملة والأعوان الإداريين والقيمين والأعوان العاملين بالمحاضن.

3) أو بعد عشر سنوات أقدمية في الرتبة ما لم يتعرض العون لعقوبة من الدرجة الثانية وفي هذه الحالة يتم تأجيل الترقية سنتين ولا ينتفع العون بهذه الترقية إلا مرة واحدة طيلة حياته المهنية. وتتمثل مدة الممارسة العملية في المهنة المنصوص عليها بالفقرة "ج" من هذا الفصل في تجميع فترات الأقدمية داخل مؤسسات التربية والتعليم والتكوين. كل ترقية تسند في حالة عدم وجود شغور تلزم صاحبها بالاستمرار في أداء نفس وظيفته الأصلية التي انتدب من أجلها.

إن الأعوان المنتدبين إلى الصنف الخامس من جدول التصنيف المهني للعمال (الملحق عدد 1) والذين تتوفر فيهم شروط الانتفاع بترقية، يقع تمتعهم بدرجتين من سلم الأجور المرتبين به وذلك في صورة انعدام الشغور<sup>1</sup>.

### **الفصل 16 (جديد): استخدام الأعوان في وظائف غير التي تقتضيها رتبهم**

#### **أ) الأعوان الإداريون والعمال**

يمكن أن يدعى أي عون داخل مؤسسته للقيام بوظائف هي من رتبة أو صنف أدنى من الرتبة أو الصنف المرتب به إذا ما اقتضت ضرورة العمل ذلك ولفترة لا تتجاوز شهرا واحدا وفي هذه الحالة فإن العون يحافظ على التمتع بأجره الأصلي وعلى الامتيازات المنجزة له من رتبته الأصلية في العمل. كما يمكن أن يدعى العون ولضرورة العمل إلى القيام بعمل من رتبة أو صنف أعلى مباشرة من الرتبة أو الصنف المرتب به.

وفي هذه الحالة فإنه يحق له أن يتمتع بداية من تكليفه بمنحة تغطي الفارق بين الأجر المخول له في رتبته الأصلية وبين الأجر الممنوح للرتبة التي أصبح يعمل بها مؤقتا. على أن هذا الوضع الطارئ لا ينبغي أن يتجاوز فترة ثلاثة أشهر يعود العون بعدها إلى رتبته الأصلية والأجر المطابق لها أو يقر في الرتبة التي أصبح يعمل بها.

#### **ب) أعوان التدريس**

قد تقتضي ضرورة العمل دعوة أي مرب إلى القيام بوظائف تكون أرقى مباشرة من رتبته وفي هذه الحالة فإن مدة التكليف لا يمكن أن تتجاوز ثلاثة أشهر يعود بعدها العون المعني إلى وظيفته السابقة وفي هذه الحالة فإنه يتمتع بالأجر والامتيازات التي تخولها الوظيفة الجديدة<sup>2</sup>.

ولا تشمل مدة التكليف المحددة بالفقرة السابقة بثلاثة أشهر، مدرسي المرحلة الأولى من التعليم الأساسي الذين لهم الشهادات العلمية المطلوبة والذين يمكن دعوتهم بعد اتفاق الطرفين للقيام بساعات تكميلية في المدارس الإعدادية والثانوية على أن يكون أجر هذه الساعات موافقا لما هو معمول به في مثل هذا المستوى مع المحافظة على رتبهم الأصلية وأقدميتهم.

وعند توفر الساعات الكافية والكفاءة المرجوة في مستوى المرحلة المعنية تكون للمدرس أولية الانتداب مع مراعاة مقتضيات الفصل 25 من هذه الاتفاقية<sup>3</sup>.

### **الفصل 17 (جديد) : أجل الإعلام بإنهاء العمل**

ضبط أجل الإعلام بإنهاء العمل بدون اعتبار الحقوق في الراحة السنوية الخالصة الأجر بشهرين قبل إنهاء العقد ويتم ذلك بالإعلام برسالة مضمونة الوصول توجه للطرف الآخر<sup>4</sup>.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل، فإن الغرامة تكون على الأقل مساوية للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية لهذا الأجل.

يرخص لأعوان الخدمات وللأعوان الإداريين وأعوان المراقبة التغيب طيلة الخمسة عشر يوما الأخيرة من أجل الإعلام بإنهاء العمل لتمكينهم من السعي على الحصول على عمل جديد، ولا يترتب عن هذا الغياب أي خصم من الأجر والمنح<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 6

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 8

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7

<sup>5</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7

## **الفصل 18: الفصل عن العمل إثر حذف مراكز عمل أو لأسباب اقتصادية**

إذا ما اضطر صاحب المؤسسة إلى التخفيض في عدد الأعدان سواء لأسباب اقتصادية أو نتيجة حذف مراكز عمل فإنه يكون خاضعا في ذلك إلى التشريع الجاري به العمل ويتم هذا التتقيص عند الإقتضاء بحسب الأصناف مع اعتبار عناصر التقدير التالية:

أ) القيمة المهنية ومناسبة العامل للوظيفة

ب) الأعباء العائلية

ج) الأقدمية في المؤسسة

د) العوائق البدنية

ويشمل هذا الإجراء العزاب أولا ثم المتزوجين الذين ليس لهم أطفال وأخيرا المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع اعتبار عدد هؤلاء. وبحسب عن كل طفل في الكفالة عام أقدمية.

## **الفصل 19 (جديد) : مكافأة نهاية الخدمة**

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل يتم فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة إن لم يرتكب هفوة خطيرة ثابتة الوقوع.

وتكون مكافأة نهاية الخدمة مساوية للأجر الجملي لـ 26 يوم عمل بالنسبة لكل سنة عمل فعلي بنفس المؤسسة على أساس الأجر المتقاضى عند الفصل وباعتبار الامتيازات التي يتمتع بها العامل والتي ليست لها صبغة استرجاع مصاريف.

مكافأة نهاية الخدمة مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وكذلك عن جبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

ولا يمكن لمكافأة نهاية الخدمة بأية حال من الأحوال أن تفوق أو تتعدى أجر ستة أشهر مهما كانت مدة الأقدمية بالمؤسسة<sup>1</sup>.

## **الفصل 20 (جديد): الانقطاع عن العمل لأسباب صحية**

إذا اعتبر العامل بعد انقضاء مدد رخص المرض أو المرض الطويل قد فقد المؤهلات البدنية أو العقلية اللازمة للقيام بالوظيفة التي يشغلها فإنه يكون مدعوا إلى فحوص يجريها عليه طبيب المؤسسة.

للعامل حق المنازعة في ما يكون طبيب المؤسسة قد استخلصه من هذه الفحوص. وفي هذه الصورة يجري على العامل فحص مضاد يتولاه طبيبان يعين إحداهما العامل وتختار المؤسسة الثاني منهما.

وفي صورة عدم الاتفاق يعين الطبيبان الأنف ذكرهما طبيبا ثالثا يكلف بالتحكيم بين الكشفيين وما يتوصل إليه الطبيب الثالث يكون هو الفاصل بين الطرفين وبدون استئناف له.

توقف العامل عن النشاط لأسباب صحية لا يحرمه من التمتع بالامتيازات التي تنص عليها المقننات القانونية والتعاقدية.

فصل العامل عن النشاط لفقدان الأهلية البدنية لا يتم إلا في حال عدم شغور خطة يمكن إسنادها إليه رغم العائق البدني مع مراعاة مؤهلاته المهنية<sup>2</sup>.

## **الفصل 21 (جديد): الاستقالة**

لا تنتج الاستقالة إلا عن طلب كتابي من الأجير معرف بإمضائه لدى المصالح الإدارية المختصة وتتوضح فيه إرادته الصريحة وغير المشروطة لمغادرة المؤسسة بصفة نهائية.

وفي هذه الحالة فإنه على الأجير احترام الأجل المنصوص عليها بالفصل السابع عشر من هذه الاتفاقية مع اعتبار حقوقه في الراحة الخالصة الأجر.

يمكن أن يعاد انتداب العامل المستقيل وفي هذه الصورة فإن عليه الاستجابة لكافة الشروط الخاصة بالعمل المطلوب دون اعتبار لوضعيته السابقة داخل المؤسسة<sup>3</sup>.

## **الفصل 22 : شهادة العمل**

تسلم لكل عامل عند انفصاله عن المؤسسة شهادة عمل لا تتضمن إلا:

- اسم ولقب صاحب العمل وعنوانه.
  - تاريخ انتماء العامل للمؤسسة وانفصاله عنها.
  - نوع الوظيفة أو الوظائف التي شغلها العامل تباعا ومدد عمله في كل منها.
- يمكن أن توضع هذه الشهادة على ذمة العامل عند بداية الأجل المسبق إذ طلب ذلك.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 7

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

## الفصل 23: النقلة

في صورة تغيير المؤسسة لمقرها والانتقال إلى مقر جديد سواء بالمدينة نفسها التي تنشط بها عادة أو إلى مدينة أخرى فإنه تقع نقلة أعوان المؤسسة إلى المقر الجديد بنفس شروط انتدابهم. في صورة انتقال مقر المدرسة خارج المدينة وأحوازا التي تنشط بها الأمر الذي يترتب عنه تغيير السكن للأعوان فإنه تسند إلى هؤلاء منحة انتصاب يساوي مقدارها الأقصى الأجر الأساسي لثلاثة أشهر ومنحة نقلة يبلغ مقدارها أجر شهر جملي.

## الفصل 24 (جديد): التغيب

لا يرخص في أي غياب بدون ترخيص مسبق من مدير المؤسسة وفي حالة التغيب المفاجئ الثابت سببه، كوفاة أحد الأصول أو الفروع أو الزوج أو تعرض أحدهما إلى حادث أو مرض خطير فعلى العامل أن يشعر مدير المؤسسة بذلك بأسرع ما يمكن وفي أجل أقصاه يومان من تاريخ بداية التغيب. على أن أجل الإعلام لا يمكن أن يتجاوز 24 ساعة بالنسبة للمدرسين، وينبغي أن تكون فترة الغياب متناسبة مع الأحداث التي استوجبتها، كل غياب خارج عما نص عليه الفصل 30 من هذه الاتفاقية المتعلق بالراحة الخاصة لأسباب عائلية يقع خصمه من المرتب، وفي صورة الغياب المتوقع فإنه لا يمكن للأجير أن يتغيب إلا بعد حصوله على ترخيص مسبق من قبل مدير المؤسسة.

مطالب التغيب تقدم كتابيا ويقع تسليمها للإدارة في ظرف ثمان وأربعين ساعة قبل التغيب على أن لا يتجاوز عدد هذه الغيابات ستة أيام خالصة الأجر خلال السنة، وكل تغيب غير مبرر على الوجه المبين أعلاه، يعتبر خطأ فادحا يعرض مرتكبه إلى العقوبات المترتبة عنه<sup>1</sup>.

## الفصل 25 (جديد): ساعات العمل

حددت ساعات العمل بالنسبة للعمال والأعوان الإداريين والقيمين ب 40 ساعة في الأسبوع باستثناء الحراس وحراس الليل الذين حددت ساعات عملهم ب 48 ساعة في الأسبوع. كما وقع تحديد ساعات العمل لبقية الأعوان كالآتي:

- أعوان المحاضن: ..... 35 ساعة في الأسبوع

- أعوان رياض الأطفال : ..... 28 ساعة في الأسبوع

- أعوان التدريس بالتعليم الابتدائي:<sup>2</sup>

▪ أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة أولى : ..... 22 ساعة

▪ أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة ثانية : ..... 25 ساعة

▪ معلم تطبيق : ..... 20 ساعة

▪ معلم ومعلم أول: ..... 25 ساعة

- أعوان التدريس بالمعاهد الخاصة للتعليم الثانوي والمهني:

أساتذة التعليم الثانوي: ..... 18 ساعة في الأسبوع

أساتذة المرحلة الأولى من التعليم الثانوي والمهني: ..... 22 ساعة في الأسبوع

المكونون: ..... 32 ساعة في الأسبوع

ولا يدخل ضمن ساعات العمل الوقت المخصص للاجتماعات البيداغوجية والاجتماعات بالأولياء والعمل التربوي بالمدرسة وخارجها كإعداد الدروس وإصلاح الامتحانات والكراسات وتعمير الدفاتر المدرسية وغيرها وحضور مجالس الأقسام<sup>3</sup>.

## 26 (جديد): الساعات الإضافية والدروس الخاصة، والمراجعة المراقبة والحراسة

الساعات الإضافية:

يتم انجاز الساعات الإضافية بطلب من المؤجر وذلك كلما اقتضت ضرورة العمل، الساعات الإضافية التي يقوم بها العمال زيادة عن مدة العمل العادية تستوجب الزيادة طبقا لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل.

وبالنسبة للأعوان الإداريين والقيمين فإنهم يتمتعون عند قيامهم بساعات إضافية عن مدة العمل العادية بزيادة في الأجر لا يمكن أن تقل عن خمسة وعشرين في المائة من الأجر عن كل ساعة بالنسبة لكل من الساعات الأربع الزائدة الأولى وعن 50 في المائة بالنسبة للساعات الموالية المقضية في العمل.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 6

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

أما بالنسبة لأعوان التدريس فيطبق بشأنهم مقدار تأخير الساعات الإضافية المعمول بها في قطاع التعليم العمومي مع إضافة نسبة 150 % لهذا المقدار بالنسبة للساعات المنجزة بعد الأربع ساعات الإضافية الأولى.

ويتم إنجاز هذه الساعات بطلب من المؤجر وموافقة عون التدريس<sup>1</sup>.

### الدروس الخاصة:

يمنع على المدرس تنظيم دروس خاصة داخل المؤسسة التعليمية إلا بعد ترخيص من صاحبها أما خارجها فعلى المدرس مراعاة المناشير الصادرة في هذا الشأن من قبل وزارة الإشراف.

### المراجعة ، المراقبة والحراسة:

يمكن للمؤسسة ولصالح التلاميذ تنظيم حراسات ومراجعات مراقبة بعد ساعات الدراسة، يتولى القيام بهذه المراقبة والحراسة قيمون وفي الحالات القصوى مدرسون لا يعملون وقتنا كاملاً<sup>2</sup>.

### الفصل 27: الراحة الأسبوعية

يتمتع الأجراء براحة أسبوعية مدتها 24 ساعة متتالية مثلما ينص على ذلك قانون الشغل.

### الفصل 28 (جديد): أيام العطل

تخضع هيئة التدريس في ما يتعلق بأيام العطل الخالصة الأجر إلى المناشير الصادرة عن وزارة الإشراف في هذا المجال، على أن أيام العطل خالصة الأجر بالنسبة للأعوان الإداريين وأعوان الخدمات هي : غرة جانفي، 20 مارس، غرة ماي، 25 جويلية، 7 نوفمبر، يوم المولد النبوي الشريف، رأس السنة الهجرية، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر واليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى.

إذا اقتضت مصلحة العمل أن لا يتمتع بعض الأعوان بهذه العطل فإنهم ينتفعون بزيادة في الأجر قدرها مائة بالمائة، أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر أيام عادية في صورة مباشرة العمل أثناءها<sup>3</sup>.

### الفصل 29 (جديد): الراحة السنوية خالصة الأجر

تحدد الراحة السنوية خالصة الأجر بالنسبة لهيئة التدريس بمقتضى المناشير الصادرة عن وزارات الإشراف في هذا الغرض، وتحدد هذه الراحة بشهر ونصف بالنسبة للقيمين وبشهر بالنسبة لأعوان الإدارة، أما بالنسبة لأعوان الخدمات فتحدد ب 21 يوم عمل ويبقى من اختصاص إدارة المؤسسة تحديد تاريخ الراحة السنوية لغير هيئة التدريس<sup>4</sup>.

### الفصل 30 : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

ينتفع الأجراء برخص خاصة يحتفظون خلالها بجميع عناصر الأجر وهي مبينة كالاتي:

- (1) ولادة طفل:.....يوما عمل (2)
- (2) وفاة أحد الزوجين: .....ثلاثة أيام عمل (3)
- (3) وفاة والد أو أم أو ولد :.....ثلاثة أيام عمل (3)
- (4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة : .....يوما عمل (2)
- (5) زواج العامل : ..... ثلاثة أيام عمل (3)
- (6) زواج أحد الأبناء : .....يوم عمل (1)
- (7) ختان ابن العامل : .....يوم عمل (1)

يجب على المنتفعين بهذه الرخص تقديم المؤيدات المفيدة.

### الفصل 31 (جديد): عطلة الولادة

(أ) تتمتع المرأة بعطلة ولادة طبقا للتشريع الجاري به العمل في القطاع الخاص.  
(ب) إذا كانت المرأة ترضع طفلها، وكلما كانت مطالبة بتأدية خمسة ساعات عمل على الأقل في اليوم الواحد فإنها تتمتع طيلة سنة بداية من يوم الوضع بفترتي راحة تدوم كل واحدة منهما ثلاثين دقيقة أثناء فترات العمل حتى تتمكن من إرضاع طفلها، وتكون الأولى أثناء حصة العمل الصباحية والثانية أثناء فترة بعد الظهر، وفي أوقات يتم الاتفاق عليها بين العاملة المعنية وصاحب العمل ويمكن ضم الفترتين في حصة واحدة.

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

ج) تتمتع المرأة بغرامات الولادة من قبل الصندوق القومي للضمان الاجتماعي، ويتحمل المؤجر تسديد الفارق بين ما يدفعه الصندوق في هذا المجال وكامل الأجر في حدود شهر ونصف من عطلة الولادة<sup>1</sup>.

د) تتمتع العاملة عند الولادة بمنحة وضع تقدر بـ 120 ديناراً<sup>2</sup>.

### الفصل 32 (جديد): الرخص الاستثنائية

الغيابات المترتبة عن أداء واجب يفرضه القانون كأداء الواجب الانتخابي، يرخص فيها لفترة لا تتجاوز ثمان وأربعين ساعة (48 ساعة) إلا في حالة القوة القاهرة الثابتة قانوناً.

الغيابات الناشئة عن دعوة للمشاركة في مؤتمرات مهنية أو نقابية، تعتبر غيابات خالصة الأجر طبقاً للتشريع الجاري به العمل وذلك بالنسبة للمشاركين فيها باعتبارهم ممثلين لعمال المؤسسة وبتفويض ثابت.

أما مدة الرخصة فهي تساوي جملة الأيام المبينة في الاستدعاء المطابقة لفترة انعقاد المؤتمر، تضاف إليها عند الاقتضاء المدة اللازمة للتنقل.

لا يمكن الترخيص لهذه الغيابات إلا إذا كانت موضوع طلب كتابي محرر ومصدق عليه من قبل المنظمة القومية المعنية يقدم قبل ثمان وأربعين ساعة من بداية الغياب حتى لا يكون مآله الطرح<sup>3</sup>.

### الفصل 33 (جديد): لرخص المرض وحوادث الشغل

#### 1) رخص المرض :

عند إصابة العامل بعجز عن العمل نتيجة مرض فإنه يعتبر في رخصة مرض شريطة أن يقدم في ظرف ثمان وأربعين ساعة شهادة طبية تضبط طبيعة المرض ومدته المحتملة.

لا يمكن أن يتمتع بمقتضيات الفقرة السالفة من هذا الفصل كل عون:

أ) ينقطع عن عمله لأسباب ناشئة عن تناول مشروبات كحولية أو سوء سلوك أو عن جروح أصيب بها خارج العمل وأعتبر مسؤولاً عنها.

ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يغادر منزله من دون ترخيص طبي.

ج) يقوم أثناء رخصته المرضية بعمل سواء بمقابل أجر أو بدون مقابل.

د) يمدد في فترة انقطاعه عن العمل إلى بعد الفترة التي حددها له الطبيب.

ويعتبر عندئذ في حالة غياب غير مبرر فيكون تبعاً لذلك معرضاً لعقوبات تأديبية.

يحفظ مدير المؤسسة بحق إجراء أي مراقبة طبية يراها مجدية وذلك بمقر سكنى المريض.

يمكن أن تعقب الاستراحة عطلة المرض أما عطلة المرض فلا يمكن أن تعقب عطلة الاستراحة إلا بإذن من طبيب المؤسسة.

ينتفع الأعوان بكامل الأجر بالنسبة لفترة المرض التي لا يغطيها نظام الضمان الاجتماعي وذلك في حدود ثلاثة عشرة يوماً في السنة.

كما ينتفع الأعوان الموضوعون في وضعية رخصة مرض وذلك عند الاقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الانتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بتراتب الصندوق القومي للضمان الاجتماعي والنظام المنصوص عليه بالفصل 47 من هذه الاتفاقية.

#### 2) حوادث الشغل :

العون الذي يكون في حالة عجز مؤقت عن العمل نتيجة حادث شغل ينتفع بأجره كاملاً وذلك بالنسبة للثلاثة أيام الأولى التي تلي الحادث بالإضافة إلى اليوم الأول الذي وقع فيه الحادث<sup>4</sup>.

### الفصل 34 (جديد): الرخص من أجل القيام بالواجب العسكري

يعتبر العامل القائم بتأدية الواجب العسكري القانوني في وضعية < خدمة العلم > ولا يتمتع بأجر، لكنه يحتفظ بحقوقه في الأقدمية والترقية.

بعد تسريحه من الخدمة العسكرية، يعود العامل بموجب القانون إلى صنفه السابق في العمل إذا ما تقدم لاستئناف عمله في بحر الشهر الموالي لتسريحه بمكتوب مضمون الوصول ، وفي صورة المرض فعليه توجيه شهادة طبية تثبت ذلك.

يتمتع العامل المسرح من الجندية بالأولوية في التعيين بمركز العمل الذي كان يشغله قبل تجنيده<sup>5</sup>.

### الفصل 35 (جديد): الرخصة بدون أجر

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 5

<sup>2</sup> أضيفت بالملحق التعديلي عدد 8

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 2 ثم عدد 3 ثم عدد 4

<sup>5</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 5

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلبا في ذلك في حدود ما تسمح به ضرورة العمل. ينشأ عن هذه الرخصة وقف حق الترقية وما يدفعه صاحب العمل من مساهمات لصناديق الضمان الاجتماعي وتحدد هذه الرخصة بسنة دراسية كاملة قابلة للتجديد مرة واحدة بالنسبة لأعوان التدريس على أن يقدم مطلب في ذلك قبل 31 ماي على أقصى تقدير وتحدد هذه الرخصة بتسعين يوما لبقية الأعوان ويمكن منح أعوان التدريس رخصة فورية بدون أجر وبدون مراعاة الأجل السالف الذكر إذا ما اقتضت الضرورة ذلك مع تقديم المؤيدات القانونية<sup>1</sup>.

### الفصل 36 (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.

و إن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة، حسب فداحة الهفوات المرتكبة هي الآتي بيانها.  
عقوبات الدرجة الأولى:

1. الإنذار الشفاهي.
2. الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
3. التوبيخ مع ترسيمه بالملف
4. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام يحرم فيها العامل من كل أجر

### عقوبات الدرجة الأولى:

1. التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الحرمان من كل أجر .
2. التوقف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما 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 جبرا لدى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا. وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا 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 يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا 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.
- (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 مدة 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) إفشاء 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 العامل بعقاب بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 5

الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو التلب أو الوشاية باطلا سواء وقع ارتكاب الجريمة بمناسبة قيام العامل بوظيفته أو خارج وظيفته.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عامل عثر عليه متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية وذلك عند أدائه لعمله أو بمناسبة القيام بعمله.

و 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 إلا أن يصدر مجلس التأديب عقوبة ويتعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهرا ابتداء من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة نهائية مستلزمة أصالة أو إلحاقا الحرمان من الأجرة، 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 استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الأخبار بالبلوغ وله إن 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 لعامل يختاره لمساعدته أو بنائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبمحامين، وفي هذه الصورة يقع إطلاع وتولي الدفاع عن ملف القضية.

و في كل قضية يقع تعيين مقرر من بين 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 بالطرود أو أي غرامة أخرى، العمل المسلط عليه عقاب تأديبي غير الطرد يمكن له بعد مرور عام إن كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين بالنسبة لعقاب من الدرجة الثانية يتعلق بنقله من درجته إلى درجة أدنى أن يقدم طلبا للمؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه ويمكن اطلاع مجلس التأديب على ذلك، يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا ونهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وخمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون المعني بالأمر قد سلطت عليه في الأثناء أي عقوبة تأديبية أخرى<sup>1</sup>.

### **الفصل 37: مشمولات نظر مجلس التأديب**

اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تتحول إلى مجلس تأديب تقترح في المادة التأديبية عقوبات بالنسبة لمجموع الأجراء طبقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 36 من هذه الاتفاقية.

تدخل مجلس التأديب لا يحول دون حق الأطراف المعنية في رفع الخلاف لدى المحاكم المختصة.

**الفصول 38-39-40-41:** (ألغيت بمقتضى الملحق التعديلي عدد 4).

### **الفصل 42 (جديد): التكوين المستمر للأعوان**

1) الأعوان مدعوون طوال حياتهم المهنية على السهر على تواصل تكوينهم العام والمهني.  
2) الأعوان مدعوون إلى المشاركة في الاجتماعات المهنية والتربصات والحلقات الدراسية ودورات التكوين والرسكلة والمناظرات المهنية والإدارية التي تلتزم بتنظيمها الغرفة النقابية الوطنية لمؤسسات التعليم الخاص أو المؤسسة المعنية لفائدة كل الأصناف المهنية وذلك تحت إشراف الوزارات المعنية<sup>2</sup>.

### **الفصل 42 مكرر: تعليم الكبار<sup>3</sup>**

يعمل المؤجر على تشجيع العمال الأميين على متابعة دروس تعليم الكبار، وتمكينهم من الوقت اللازم لذلك بدون أن يؤثر ذلك على السير العادي لنشاط المؤسسة.

ويسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد فيها أكثر من 15 عاملا أميا إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس، على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.

تنتفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار، وذلك طبقا للتشريع الجاري به العمل.

### **الفصل 43 (جديد): ملابس الشغل**

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 5

<sup>3</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 7

صاحب العمل مطالب طبقاً للتشريع الجاري به العمل وخاصة الفصل 333 من مجلة الشغل لتوفير ملابس الشغل للعموم، وتحمل مصاريف شراء هذه الملابس على كاهل صاحب العمل، وهو مطالب أيضاً بتوفير خزائن توضع على ذمة الأعوان لإيداع الملابس وأدوات العمل الخاصة بهم. و يلتزم الأعوان بارتداء ملابس الشغل أثناء مباشرتهم لعملهم<sup>1</sup>.

#### **الفصل 44 : صيانة أدوات العمل**

الأجراء مطالبون بالسهر على المحافظة على أدوات العمل التي تسلم إليهم لإنجاز العمل، أثاث مدرسي- آلات - مواد بيداغوجية إلخ... وهم مسؤولون عن كل تلف أو ما يلحق من فساد بالنسبة لهذه الأدوات إذا كان ذلك ناتجاً عن إهمال في الصيانة أو الرقابة، كما يكونون مسؤولين في حالة السرقة أو اختفاء هذه الأشياء وكذلك الأمر بالنسبة للأدوات والسلع التابعة للمبيلات. و في جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل كما يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيح قيمة الشيء الذي وقع فساده أو تلفه أو سرقة.

#### **الفصل 45: حفظ الصحة والسلامة**

مديرو المؤسسة مطالبون بتهيئة المحلات وجعلها في وضع صحي يستجيب إلى المقاييس المعمول بها في المحلات المماثلة التابعة للقطاع العام، ينبغي أن تتوفر في كل مؤسسة صندوق أدوية يمكن في الحالات الاستعجالية من تقديم العلاج الأولي للتلاميذ وللأعوان.

#### **الفصل 46: نظام التقاعد**

يكون نظام التقاعد خاضعاً للتشريع الجاري به العمل.

#### **الفصل 46 مكرر : منحة الوفاة<sup>2</sup>**

في حالة وفاة العامل تمنح لعائلته منحة قدرها 200 د.

#### **الفصل 47 (جديد): نظام الحياطة الاجتماعية**

إن إنشاء نظام حياطة اجتماعية ليغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي يقع درسه وانجازه مباشرة باتفاق مشترك بين الممضيين على هذه الاتفاقية<sup>3</sup>.

#### **الفصل 48 (جديد): المنح المسندة لصنف العمال**

تعدل مقادير منحة النقل لصنف العمال كما يلي<sup>4</sup> :

منحة النقل			
أول جويلية 2010	أول جويلية 2009	أول جويلية 2008	الأصناف
14,500 د	13,500 د	12,500 د	عامل عادي
17,000 د	16,000 د	15,000 د	عامل له بعض الكفاءة
19,000 د	18,000 د	17,000 د	عامل ذو كفاءة
23,000 د	22,000 د	21,000 د	عامل ذو كفاءة عالية
31,500 د	30,500 د	29,500 د	عامل مختص

**ملاحظة:** تدخل ضمن المبالغ المحددة لمنحة النقل بهذا الجدول المنحة التي جاء بها الأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982، كما تسند لهؤلاء العمال منحة إنتاج مقدارها السنوي، الأجر الأساسي لشهر و30% من الأجر، وتنقسم هذه المنحة إلى قسمين :

**قسم قار يسند شهريا ويقع تقديره حسب الصيغة التالية :**

**80% من الأجر الأساسي الشهري**

12

**قسم غير قار** يمنح في نهاية كل سنة حسب عدد مهني يسند من قبل صاحب المؤسسة باعتبار إنتاجية العامل ومعرفة المهنية ومواظبته وسيرته. ويسند العدد المهني المشار إليه باعتبار العناصر الأربعة التي وقع ذكرها كما يلي :

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 5

<sup>2</sup> أضيف بالملحق التعديلي عدد 8

<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8



- الإنتاجية : من 1 إلى 5
- القيمة المهنية : من 1 إلى 5
- المواظبة : من 1 إلى 5
- السرة : من 1 إلى 5
- الجملة : 4 إلى 20

ويقع تقدير القسم غير القار حسب الصيغة التالية :

**50% من الأجر الأساسي الشهر x ع**

20

حيث (ع) يمثل العدد المسند.

### **الفصل 49 (جديد): المنح المسندة للأعوان الإداريين**

تعدل مقادير منحة النقل المسندة للأعوان الإداريين لتصبح كما يلي<sup>1</sup>:

الرتبة	أول جويلية 2008	أول جويلية 2009	أول جويلية 2010
راقن ناسخ	د 23,500	د 24,500	د 26,000
مستكتب	د 23,500	د 24,500	د 26,000
محتسب مساعد	د 23,500	د 24,500	د 26,000
راقن كاتب	د 29,000	د 30,000	د 31,500
مقتصد مساعد	د 29,000	د 30,000	د 31,500
محتسب	د 33,000	د 34,000	د 35,500
كاتب إدارة	د 33,000	د 34,000	د 35,500
مقتصد رتبة ثالثة	د 33,000	د 34,000	د 35,500
مقتصد رتبة ثانية	د 39,000	د 40,000	د 41,500
مقتصد رتبة أولى	د 44,500	د 45,500	د 47,000

**ملاحظة:** تدخل ضمن المبالغ المذكورة أعلاه المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 والمؤرخ في 16

مارس 1982 كما وقع تنقيحه المحدثة بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986،

### **الفصل 50 (جديد) : المنح المسندة للقيمين**

تعدل مقادير منحة النقل المسندة للقيمين كما يلي<sup>2</sup> :

الرتبة	منحة النقل		
	أول جويلية 2008	أول جويلية 2009	أول جويلية 2010
قيم رتبة ثانية	د 29,000	د 30,000	د 31,500
قيم رتبة أولى	د 33,000	د 34,000	د 35,500
قيم عام	د 47,500	د 48,500	د 50,000

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

<sup>2</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

**ملاحظة:** تدخل ضمن المبالغ المذكورة أعلاه المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 والمؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه المحدثة بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986،  
**الفصل 51 (جديد):** المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة  
تعديل مقادير منحة النقل لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة كما يلي<sup>1</sup>:

منحة النقل			الرتبة
أول جويلية 2010	أول جويلية 2009	أول جويلية 2008	
د 49,500	د 48,000	د 47,000	أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة أولى
د 47,500	د 46,000	د 45,000	أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة ثانية
د 49,500	د 48,000	د 47,000	معلم تطبيق
د 47,500	د 46,000	د 45,000	معلم أول
د 45,500	د 44,000	د 43,000	معلم

**ملاحظة:** تدخل ضمن المبالغ المذكورة أعلاه المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 والمؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه المحدثة بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986<sup>2</sup>.  
تعديل مقادير المنحة البيداغوجية المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة كما يلي<sup>3</sup>:

منحة النقل			الرتبة
أول جويلية 2010	أول جويلية 2009	أول جويلية 2008	
د 53,000	د 51,000	د 49,500	أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة أولى
د 42,000	د 41,000	د 40,000	أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة ثانية
د 53,000	د 51,000	د 49,500	معلم تطبيق
د 42,000	د 41,000	د 40,000	معلم أول
د 39,000	د 38,000	د 37,000	معلم

**الفصلان 52 و 53 : أليا بمقتضى الملحق التعديلي عدد 6.**

**الفصل 54 (جديد):** المنح المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية  
تعديل مقادير منحة النقل المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية كما يلي<sup>4</sup>:

منحة النقل			الرتبة
أول جويلية 2010	أول جويلية 2009	أول جويلية 2008	
د 48,000	د 46,500	د 45,500	أستاذ أول للتعليم الثانوي أو المهني
د 47,500	د 46,000	د 45,000	أستاذ تعليم ثانوي مهني
د 35,500	د 34,000	د 33,000	أستاذ مرحلة أولى للتعليم الثانوي أو المهني
د 23,000	د 21,500	د 20,500	المكونون من الدرجة الأولى
د 23,000	د 21,500	د 20,500	المكونون من الدرجة الثانية

**ملاحظة:** تدخل ضمن المبالغ المذكورة أعلاه المنحة المحدثة بالأمر عدد 503 لسنة 1982 والمؤرخ في 16 مارس 1982 كما وقع تنقيحه المحدثة بالأمر عدد 691 المؤرخ في 19 جويلية 1986<sup>5</sup>.

تعديل المنحة البيداغوجية المسندة لأعوان التدريس بالمدارس الإعدادية والثانوية والمهنية كما يلي<sup>6</sup>:

<sup>1</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8  
<sup>2</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6  
<sup>3</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8  
<sup>4</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8  
<sup>5</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4 ثم عدد 5 ثم عدد 6 ثم عدد 7 ثم عدد 8  
<sup>6</sup> نقح بالملحق التعديلي عدد 7 ثم عدد 8

منحة النقل			الرتبة
أول جويلية 2010	أول جويلية 2009	أول جويلية 2008	
85,000 د	83,000 د	82,000 د	أستاذ أول للتعليم الثانوي أو المهني
81,600 د	79,600 د	78,600 د	أستاذ تعليم ثانوي مهني
58,200 د	57,200 د	56,200 د	أستاذ مرحلة أولى للتعليم الثانوي أو المهني
32,400 د	31,400 د	30,400 د	المكونون من الدرجة الأولى
30,200 د	29,200 د	28,200 د	المكونون من الدرجة الثانية

### الفصل 54 مكرر: المنح المسندة للمديرين والنظار

يشرف على مؤسسات التربية والتعليم والتكوين الخاصة بمديرون ونظار ، ويتمتع هؤلاء الأعوان بالمرتبات الراجعة لرتبتهم حسب جداول الأجور الملحقة بهذه الاتفاقية المشتركة وتسد لهم منحة إدارة ومنحة سكن طبقا للمقادير المعمول بها في القطاع العمومي مع إضافة منحة خصوصية تسند لهم شهريا وفقا للجدول التالي:

الناظر	المدير	عدد التلاميذ	المؤسسة
	70.000 د	أقل من 100 طفل	روضة أو محضنة
	100.000 د	100 طفل فما فوق	
	70.000 د	أقل من 200 تلميذ	مدرسة ابتدائية
	100.000 د	200 تلميذ فما فوق	
	80.000 د	أقل من 100 متربص	مدرسة تكوين
	120.000 د	100 متربص فما فوق	
50.000 د	80.000 د	أقل من 200 تلميذ	مدرسة ثانوية مرحلة أولى
80.000 د	120.000 د	200 تلميذ فما فوق	
80.000 د	120.000 د	أقل من 300 تلميذ	معهد ثانوي
100.000 د <sup>1</sup>	140.000 د	300 تلميذ فما فوق	

### الفصل 54 مكرر (جديد): امتيازات لفائدة أبناء العاملين بالمؤسسات التربوية الخاصة

ينتفع أبناء العاملين القاريين بالمؤسسات التربوية الخاصة بمجانبة الدراسة بالمدارس التي يشتغل بها أوليائهم كما يخفض المعلوم المدرسي بمقدار 25 بالمائة في غير المدارس التي يعمل بها أوليائهم<sup>2</sup>.

### الفصل 55: تعويض المنح السابقة

إن هذه المنح المسندة لجميع الأصناف المهنية بمقتضى الفصول السابقة تعوض كافة المنح والتعويضات والتسبقات العامة والخاصة الممنوحة قبل توقيع هذه الاتفاقية مثل منحة الحضور، منحة التقدم، منحة النقل الفعلي، منحة التشجيع، منحة المواظبة، والمبلغ الممنوح بعنوان برتوكولي الاتفاقين المؤرخين في 14 أكتوبر 1983 و6 جوان 1984 على أنه إذا اتضح أن مبلغ المنح المسندة طبقا لأحكام هذه الاتفاقية أقل من مبلغ المنح والتعويضات والتسبقات العامة والخاصة الممنوحة قبل إبرام هذه الاتفاقية فإنه تقع إسناد منحة تعويضية لتغطية الفارق.

### الفصل 56: الامتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تكون في أي حال من الأحوال سببا في إلغاء أو الحد من الامتيازات المكتسبة من طرف الأجراء قبل تاريخ إمضاء هذه الاتفاقية.

### الفصل 57: إعادة الترتيب المهني

(أ) إعادة الترتيب في الصنف: تتم إعادة الترتيب في الصنف بالنسبة لكافة الأعوان حسب تعريف الاختصاصات المهنية المدرجة بهذه الاتفاقية.

و تعتبر في إعادة التصنيف على هذا الأساس المهام الفعلية الموكولة إليهم عند بدء العمل بهذه الاتفاقية.

<sup>1</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>2</sup> نصح بالملحق التعديلي عدد 3 ثم عدد 4

ب) إعادة الترتيب في الدرجة: بعد إعادة الترتيب في الصنف المناسب تتم إعادة ترتيب الأعوان في الدرجات التي تنص على أجور مساوية للأجر الأساسي الذي كانوا يتقاضونه مضاف إليه منحة الأقدمية، وفي حالة التعذر فعلى أجور أعلى مباشرة لما كانوا يتقاضونه، وينتفع كل عون بدرجة تكميلية تسند له عن كل خمس سنوات من الأقدمية، بدون أن يتجاوز عددها ثلاث درجات.

#### **الفصل 58: التصنيف المهني وجداول الأجور**

يوجد التصنيف المهني وجداول الأجور بالملحقات التابعة لهذه الاتفاقية

#### **الفصل 59: تاريخ تطبيق الاتفاقية**

تدخل هذه الاتفاقية حيز التطبيق بداية من غرة جانفي 1985 باستثناء المقتضيات المتعلقة بمدة العمل لأعوان التدريس التي حدد مفعولها بداية من غرة أكتوبر 1986.

تونس في 25 مارس 1987

عن الهيئة القومية للتعليم الخاص  
رئيس الهيئة :  
السيد عبد العزيز بوراوي

عن المنظمات النقابية للعمال  
الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل  
عبد العزيز بوراوي  
عن النقابة القومية للتعليم الخاص  
الكاتب العام للنقابة القومي  
فائزة خلفت السيد: الهادي بلفقيه

## محلّق

جدول التصنيف المهني لأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة<sup>1</sup> :

الرتبة	شروط الانتداب والترقية
أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة أولى	يرتقي إلى هذه الرتبة أستاذة المدرسة الابتدائية من الدرجة الثانية الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفصل 15 من الاتفاقية المشتركة للتعليم الخاص
أستاذ مدرسة ابتدائية رتبة ثانية	ينتدب في هذه الرتبة المترشحون المحرزون على شهادة الأستاذية
معلم تطبيق	يرتقي إلى هذه الرتبة المربون الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها بالفصل 15 من الاتفاقية القطاعية المشتركة للتعليم الخاص وبالأحكام الانتقالية الواردة بالملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية
معلم أول	ينتدب في هذه الرتبة المرشحون المحرزون على شهادة ختم الدروس بالمعاهد العليا لتكوين المعلمين أو على شهادة تعادلها.
معلم	ينتدب في هذه الرتبة المترشحون المتحصلون على شهادة البكالوريا أو ما يعادلها.

### أحكام انتقالية :

- يقوم المعلمون بالتدريس بأقسام المدارس الابتدائية ولذلك فهم مطالبون :
- بقبول التوزيع الذي تعده إدارة المؤسسة سواء بالنسبة للفصول أو لجدول أوقات العمل
  - بالحضور قبل موعد الدخول إلى الفصول
  - بالسهر اليومي على دفتر المنادة الخاص بتسجيل الحضور والغياب لكل تلميذ ودفتر القسم والمذكرات البيداغوجية وبكل ما يتصل بالعمل البيداغوجي داخل الفصل أو خارجه
  - بالمشاركة في المشاريع المدرسية والاستجابة خارج أوقات عملهم العادية لكل دعوة توجه إليهم من طرف الإدارة والرامية إلى تكوينهم وتحسين مستواهم البيداغوجي والصناعي أو إلى المشاركة في سير الامتحانات.
  - وهم مسؤولون عن الانضباط بين التلاميذ والمحافظة على نظافة قاعات التدريس وعلى صيانة الأدوات الموكولة إليهم.
  - يحجر عليهم توجيه الشنائم والسباب سواء للتلاميذ الذين هم في رعايتهم أو لأوليائهم، كما يحجر عليهم تسليط أي عقاب بدني على التلاميذ
  - يحجر عليهم القيام أثناء أوقات الدراسة بأي عمل لا صلة له بالدرس
  - لا يتم الانتداب للتدريس بالمدارس الابتدائية الخاصة ابتداء من تاريخ دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق إلا من بين المترشحين المتحصلين على البكالوريا على الأقل.

<sup>1</sup> نفع بالملحق التعديلي عدد 4 ثم عدد 6 ثم عدد 7

## أحكام انتقالية<sup>1</sup>

- (1) بصفة انتقالية ونهائية وبعد تطبيق محضر الاتفاق المتعلق بأعوان التدريس بالمدارس الابتدائية والقيمين، المبرم بتاريخ 29 أكتوبر 1992 بين الهيئة القومية للتعليم الخاص والنقابة الأساسية للتعليم الخاص والذي ينص على منح هذين الصنفين ترقية أولى بعد 16 سنة وترقية ثانية بعد 25 سنة أقدمية عامة في المهنة، يتم منح بقية الأعوان العاملين بمؤسسات التربية والتعليم والتكوين الخاصة عند إدماجهم بتاريخ 01 جويلية 1993 بجدول التصنيف المهني الخاصة بهم والملحقة بالاتفاقية ترقيات حسب المقاييس التالية:
- ترقية أولى لكل عون توفرت له 12 سنة أقدمية عامة.
  - ترقية ثانية لكل عون توفرت له 24 سنة أقدمية عامة.
  - وتتسحب بنود الفصل 15 على الأقدمية المتبقية بعد الترقية الأخيرة بالنسبة لجميع الأصناف، يتمتع الأعوان المعينون بالرتب العليا لأصنافهم وكلما توفرت لهم أقدمية تسمح بترقيتهم بتعويض استثنائي بدرجتين مع الاحتفاظ بالأقدمية بخصوص التدرج.
- (2) تم إلغاء الأحكام المتعلقة بأعوان رياض الأطفال وأعوان دور الحضانه بمقتضى الملحق التعديلي عدد 6
- (3) يتم حذف صنف معلم من الرتبة الثالثة وإدماج المعنيين بالأمر في صنف معلم من الرتبة الثانية عند دخول الملحق التعديلي للاتفاقية حيز التنفيذ ويتم حذف صنف معلم من الرتبة الثانية بعد ترقية الأعوان التابعين لهذا الصنف بصفة تدريجية على مدى ثلاث سنوات إلى صنف معلم رتبة أولى بداية من دخول الملحق التعديلي حيز التنفيذ ويراعي في ذلك أقدمية العون ومعدل العدد ( العدد البيداغوجي ضارب 2 + العدد الإداري بضارب 1) والسن، على أن يقدم معلمو الرتبة الثانية على معلم الرتبة الثالثة عند الترقية إلى صنف معلم رتبة أولى.
- (4) يتم حذف صنف المكونين المساعدين بعد ترقية الأعوان التابعين لهذا الصنف إلى صنف مكون من الرتبة الثانية وذلك بصفة تدريجية على مدى ثلاث سنوات بداية من دخول الملحق التعديلي حيز التنفيذ.

## أحكام انتقالية<sup>2</sup>

- يتم إدماج معلمي الرتبة الأولى الحاليين في رتبة معلم المنصوص عليها بالتصنيف المهني الجديد كما يتم إدماج المعلمين الحاليين في رتبة معلم أول المنصوص عليها بهذا التصنيف.
- وتتم ترقية المدرسين المذكورين بالفقرة السابقة إلى رتبة معلم تطبيق إن حصلوا على عدد 30 المتكون من عدد سنوات الأقدمية في السلك التعليمي ومن آخر عدد بيداغوجي أسند لهم.
- وفي صورة عدم توفر العدد البيداغوجي فعلى إدارة المؤسسة أن تسعى لتوفير هذا العدد خلال ثلاثة أشهر بداية من صدور هذا الملحق التعديلي، وإذا لم يتوفر العدد البيداغوجي بعد هذا الأجل فيقع اعتماد العدد الإداري المسند للعون.
- ويشترط أن لا يقل العدد البيداغوجي أو الإداري عن 10 من 20، وينتفع معلمو التطبيق المباشرون حالياً بترقية بدرجة واحدة في السلم.
- كما يحذف صنف قيم من الرتبة الثالثة ويدمج المعينون بالأمر في صنف قيم رتبة ثانية ويتم ذلك بصفة تدريجية على مدى ثلاث سنوات بإدماج ثلث الأعوان كل سنة بداية من دخول الملحق التعديلي حيز التنفيذ ويراعي في ذلك أقدمية العون في صنفه الأصلي.

<sup>1</sup> وردت بالملحق التعديلي عدد 3

<sup>2</sup> وردت بالملحق التعديلي عدد 4