



# الاتفاقية المشتركة القطاعية

للكهرباء والإلكترونيك



أوكتوبر 2019



# الاتفاقية المشتركة القطاعية للكهرباء و الإلكترونيك



# معلومات دول التعديلات المدخلة على الاتفاقية

أمضيت هذه الاتفاقية بتاريخ 8 سبتمبر 1999 وتمت المصادقة عليها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 15 سبتمبر 1999 ونشرت بالرائد الرسمي عدد 78 المؤرخ في 28 سبتمبر 1999.

- تاريخ مفعولها: من غرة ماي 1999.
- وقعت مراجعة هذه الاتفاقيه بالمعدلات التعديلية التالية:

1. الملحق التعديلي عدد 1: المعنى بتاريخ 29 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين الخارج المؤرخ في 12 ديسمبر 2002 الصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 103 المؤرخ في 20 ديسمبر 2002.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2002.
- الفضول المنقحة: 60-57-44-43-50-44-37-28-27-5-4-4-5.
- مراجعة الأجر.

2. الملحق التعديلي عدد 2: المعنى بتاريخ 27 جانفي 2006 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 9 فيفري 2006 الصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 13 المؤرخ في 14 فيفري 2006.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2005.
- الفضول المنقحة: 10-20-34-43-44-53-57.
- الفضول المضافة: 10 مكرر- 43 مكرر و 56 مكرر.
- مراجعة الأجر.

3. الملحق التعديلي عدد 3: المعنى بتاريخ 23 ماي 2009 والمصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 1 جوان 2009 الصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 45 المؤرخ في 5 جوان 2009.

- تاريخ المفعول: بداية من غرة ماي 2008.
- الفضول المنقحة: 5 و 7 و 11 و 13 و 25 و 49 و 53 و 56 مكرر.
- الفصل المضاف: 63.
- مراجعة الأجر.
- التصنيف المهني.

4. الملحق التعديلي عدد 4: المعمضي بتاريخ 23 سبتمبر 2011 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 11 أكتوبر 2011 و الصادر بالرائد الرسمي عدد 78 مؤرخ في 14 أكتوبر 2011.

- تاريخ المفعول: 1 مايو 2011.
- الفضول المنفذة: 49 و 53 و 56 مكرر.
- مراجعة الأجر.

تسحب بصفة استثنائية و بالنسبة لسنة 2011، الزبادات في الأجور الناتجة عن تطبيق هذه الحداوعل على العمال الذين يتلقاون أجوراً تفوق الأجور المضبوطة بجدوال الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي.

5. الملحق التعديلي عدد 5: المعمضي بتاريخ 25 فيفري 2013 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 8 مارس 2013 و الصادر بالرائد الرسمي عدد 22 مؤرخ في 15 مارس 2013.

- تاريخ المفعول: 1 مايو 2012.
- الفضول المنفذة: 53.
- مراجعة الأجر.

6. الملحق التعديلي عدد 6: المعمضي بتاريخ 26 ديسمبر 2014 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 13 جانفي 2015 و الصادر بالرائد الرسمي عدد 10 مؤرخ في 3 فيفري 2015.

- تاريخ المفعول: 1 مايو 2014.
- الفضول المنفذة: 53.
- مراجعة الأجر.

7. الملحق التعديلي عدد 7: المعمضي بتاريخ 27 أبريل 2016 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 25 ماي 2016 و الصادر بالرائد الرسمي عدد 59 مؤرخ في 19 جويلية 2016.

- تاريخ المفعول: 1 سبتمبر 2015.
- الفضول المنفذة: 53.
- الفضل المضاف: 54 جديـد.
- مراجعة الأجر.

8. الملحق التعديلي عدد 8: المعمضي بتاريخ 5 جوان 2017 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 3 جويلية 2017 و الصادر بالرائد الرسمي عدد 53 مؤرخ في 4 جويلية 2017.

- تاريخ المفعول: 1 أوت 2016
- الفضول المنفذة: 53 و 54.
- مراجعة الأجور

. 9. الملحق التعديلی عدد 9: المعنى بتاريخ 6 نوفمبر 2018 و المصادق عليه بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 30 نوفمبر 2018 و الصادر بالرائد الرسمي عدد 103 مؤرخ في 25 ديسمبر 2018.

- تاريخ المفعول: 1 ماي 2018
- الفضول المنفذة: 53 و 54.
- مراجعة الأجور.



# قرار المصادقة على النص الأصلي لاتفاقية

## قرار

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 15 سبتمبر 1999 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للكهرباء والإلكترونيك إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد إطلاعه على مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أفريل 1966، وخاصة الفصل 37 وما بعده، وعلى القرار المؤرخ في 29 أوت 1974 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء الممضات بتاريخ 26 جويلية 1974،

وعلى القرار المؤرخ في 14 أفريل 1983 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلية عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 8 مارس 1983،

وعلى القرار المؤرخ في 29 مارس 1989 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلية عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 25 مارس 1989،

وعلى القرار المؤرخ في 31 أوت 1990 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلية عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990،

وعلى القرار المؤرخ في 16 نوفمبر 1993 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلية عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 27 سبتمبر 1993،

وعلى القرار المؤرخ في 24 جويلية 1996 المتعلق بالمصادقة على الملحق التعديلية عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996،

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 27 فيفري 1999 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية،

قرر ما يأتي:

**الفصل الأول:** تقتضي المصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للكهرباء والإلكترونيك الممضاة في 8 سبتمبر 1999 و الملحق نصها بهذا القرار.

**الفصل الثاني:** تطبق وجوباً أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القومية على جميع المؤجرين و العاملة التابعين للنشاطات المطبوطة بفطلاها الأول في كامل تراب الجمهورية.

**الفصل الثالث:** يتضمن العمل بالقرارات المشار إليها أعلاه و المتعلقة بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام و الكهرباء وعلى ملحقاتها التعديلية و ذلك بالنسبة لأنشطة الداخلة في ميدان تطبيق الاتفاقية المشتركة القومية للكهرباء والإلكترونيك بداية من تاريخ دخول هذه الاتفاقية حيز التطبيق.

تونس في 15 سبتمبر 1999

اطلع عليه

وزير الشؤون الاجتماعية

الوزير الأول

الشاذلي النفاثي

حامد القرولي

# نص الاتفاقية كما وقع تعديله:

## الفصل 1: الموضوع و ميدان التطبيق

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات بين المؤجرين والعمال من الجنسين العاملين بصفة قاربة في المؤسسات بكمال تراب الجمهورية والتي تباشر الأنشطة التي يبانها و الأنشطة المرتبطة بها أو المشابهة لها و الواردة بمصنف الأنشطة الاقتصادية التونسية لقطاع الكهرباء واللكترونوي و الإعلامية و الكهرباء المترizية و المصاعد الكهربائية:

### صناعة التجهيزات و المعدات الكهربائية

230-29 صناعة تجهيزات التهوية و التبريد الصناعي

710-29 صناعة الآلات الكهربائية المترizية

010-30 صناعة المعدات للمكاتب

020-30 صناعة الداسوب و التجهيزات الإعلامية

101-31 صناعات المحركات و المولدات و المحولات الكهربائية

200-31 صناعات معدات التوزيع و التحكم في الطاقة الكهربائية

300-31 صناعة الأسلاك و الكابلات العازلة

400-31 صناعة البطاريات و البيل الكهربائي

501-31 صناعة المطابخ

502-31 صناعة معدات الإضاءة

610-31 صناعة المعدات الكهربائية للمحركات و السيارات

610-31 صناعة المعدات الكهربائية غير المخصصة للمحركات و السيارات

100-32 صناعة المكونات اللكترونية

201-32 صناعة أجهزة الإرسال و الاستقبال

- 202-32 صناعة أجهزة الهاتف
- 300-32 صناعة أجهزة الالتقط و التسجيل و إعادة إنتاج الصوت و الصور
- 200-33 صناعة وسائل القيس و المراقبة
- تجارة الجملة و الوسطاء التجاريين
- 430-51 تجارة الجملة للتجهيزات الكهربائية المنزليه و أجهزة الراديو و التلفزيون
- 640-51 تجارة الجملة للمعدات الآلية للمكاتب و أجهزة الإعلامية و توابعها
- 651-51 تجارة الجملة للتجهيزات الكهربائية و الإلكترونية
- تجارة التفصيل
- 450-52 تجارة التفصيل للتجهيزات الكهربائية المنزليه و أجهزة الراديو و التلفزيون
- 451-52 تجارة التفصيل للتجهيزات الكهربائية و الإلكترونية
- 640-52 تجارة التفصيل للمعدات الآلية للمكاتب و أجهزة الإعلامية و توابعها
- الخدمات الهندسية و الاستشارات و الصيانة و التطليح و التركيب و خدمات أخرى
- المصاعد الكهربائية المكيفات...الخ
- 214-45 تجهيزات الخطوط و الأسلال الكهربائية و الاتصالات
- 310-45 أشغال التركيب الكهربائي
- 332-45 أشغال تركيب أجهزة التسخين و التبريد
- 721-52 تطليح التجهيزات الإلكترونية للعموم
- 722-52 تطليح آلات كهربائية ذات الاستعمال المنزلي
- 102-31 تطليح التجهيزات الكهربائية
- 100-72 الاستشارة حول منظومات الإعلامية
- 200-72 إنجاز برامج معلوماتية (لوجسيال)
- 300-72 معالجة المعلومات
- 400-72 النشاط في مجال بنك المعلومات

500-72 صيانة و تطليح المعدات الآلية لمكاتب و التجهيزات الإعلامية

600-72 أشطة أخرى مرتبطة بالإعلامية

تطبق أحكام هذه الاتفاقية على العاملين في الأنشطة التي تدخل في ميدان التطبيق المبين أعلاه ولو أن صوّلأء العمل غير تابعين بصفة مباشرة وحسب اختصاصهم المهني إلى هذه الأنشطة (مثل ذلك: البناء، النجار).

## الفصل 2: المدة - التراجع - المراجعة

أبرمت هذه الاتفاقية المشتركة لمدة غير معينة.

التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين لا يتيسر إلا بعد إنتهاء مدة ثلاثة سنوات كاملة ابتداء من إجراء العمل بها. ثم بعد مدة هذه الثلاث سنوات فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في الاتفاقية لا يمكن القيام به إلا بعد إنتهاء سنة مدنية واحدة.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في الاتفاقية أو الطالب مراجعتها كلًا أو بعضًا أن يعلم الطرف الآخر بما عزم عليه و ذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلان بالبلوغ. و يجب أن توافق الرسالة الطرف المتعاقد الآخر قبل غرة أكتوبر أي في ثلاثة أشهر قبل إنتهاء السنة المدنية الجارية و يتعين إفتتاح المناقشات خلال الشهرين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

و يجب على الطرف العبادر بالتراجع في الاتفاقية أو الطالب مراجعتها كلًا أو بعضًا أن يرفق رسالة الإعلام بما وقفت عليه نيته بـلائحة النص المعمول للمواد المذمع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الإتفاق قبل إنتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ إفتتاح المفاوضات يمكن للطرفين أن يقررا بالإتفاق بينهما إبقاء الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره ثلاثة أشهر وإن لم يحصل الإتفاق بعد إنتهاء الأجلين السالفين، فللطرفين الالتجاء إلى تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية و ما دام هذا التحكيم لم يصدر تبقى الاتفاقية سارية المفعول.

### **الفصل 3 : الملحقات التعديلية**

تصاغ الأجزاء من هذه الاتفاقية التي تقع مراجعتها، في ملحقات تعديلية يكون لها نفس مفعول الاتفاقية.

### **الفصل 4 (جديد): التأويل**

الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تأويل هذه الاتفاقية المشتركة يجب رفعها إلى الجنة المتناففة لصلاح المنصوص عليها بالفصل 60 من هذه الاتفاقية، وإن لم يحصل الاتفاق بين أعضاء هذه الجنة يعرض الخلاف على تحكيم وزارة الشؤون الاجتماعية، ويكون لما تقرره الجنة أو لما يقضى به التحكيم بصفة نهائية نفس مفعول هذه الاتفاقية.

### **الفصل 5 : (جديد): الحق النقابي و حرية الرأي:**

العملة أحراز في الاندراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية، ولا يمكن للمؤجر إتخاذ أي قرار إزاء العامل بها في ذلك الطرد أو النقلة بسبب إنتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والترتيب المعمول بها في إطار الهيئات النقابية المعترف بها قانوناً، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تتجزأ عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

تسحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل جديد على الممثلين النقابيين والذين انتهت مدة نيابتهم و ذلك لمدة 6 أشهر، و على المترشحين بداية من تعليق الترشحات إلى تاريخ الإعلان عن شائج الانتخابات.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية المعنونة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصالحيات القانونية والشرعية للنقاية التي تعارض مهامها في ظل إحترام صلاحيات الهيئات النقابية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

يقبل المؤجر أو من ينوبه بصفة قانونية النواب النقابيين الشرعيين بالمؤسسة مرة في كل شهر حسب طلبهم و كلما دعت الحاجة إلى ذلك و يكون طلب المقابلة كتابياً و يجيب عنه المؤجر في ظرف ثمان و أربعين ساعة. وفي الحالات المتأكدة التي يتطرق إليها الطيران، تتم المقابلة فوراً. و يحرر في جميع المقابلات محضر يمضى من الطرفين فور انتهاء الجلسة و تعتبر المقابلة مدة عمل فعلي.

يدرس المؤجر على تخصيص مكتب مؤوث لمقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات و مصالح المؤسسة. كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات

تنطبق بها المعدلات النقابية، وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسئولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم و للمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت المنحه للمسئولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغله بين 11 و 29 عاملا و 30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغله بين 30 و 49 عاملا و 60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغله بين 50 و 99 عاملا و 120 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغله بين 100 و 200 عاملا و 200 ساعة طيلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغله أكثر من مائتي عامل. و تكون هذه الساعات خالصة الأجر و يتم ضبط كيفية استعمالها بالاتفاق بين المؤجر و نقابة المؤسسة. و يجب على المتفقين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيير. و إذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتبعين على المتفقين الاستظهار بأوراق الاستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجمسي لشغل المعنى أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يلتزم المؤجر بالسماح للعضو النقابي المعين من طرف الجامعة العامة للمعادن التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل للمشاركة في المفاوضات الاجتماعية حول هذه الاتفاقية على أن لا يتضمن نفس المؤسسة أكثر من مفاوض واحد. و يحتفظ العضو المعين في هذه الحالة بكل أجرته الاعتيادية.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء به مكان العمل في محل الذي يناسب الطرفين. و تلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قرارا يأخذ النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق إنفاق مع المؤجر في وضعية إلحادق، مع تقيمه بالأجر أو جزء منه و إن تعذر ذلك فهو. و لكن في صورة وجوده في وضعية عدم المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. و يحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الإمتيازات المنحنة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المذولة في مادة العرض أو الإدلة على التقاعد. و علاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحادق نائبا و منتخبًا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

و يقع إرجاع النائب النقابي إلى مركز عمله الأصلي إن كان شاغرا أو يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صفة بنفس المؤسسة. و في صورة ما إذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا، تكون له الأولوية ليعين فيه.

## **الفصل 6: سبورات المعلقات**

السبورات المخصصة للإعلانات النقابية يجب أن لا يقل طولها عن المتر وعرضها عن 80 سنتيمتراً وان تكون مسี่حة أو مخططة بالبليور و مخلقة بفتح وفي عدد كاف. وتوضع هذه السبورات داخل المؤسسات قرب أبواب دخول و خروج العمال.

لا يمكن تعليق أية وثيقة إلا بالسبورات المخصصة للغرض بعد إعلام الإدارة التي يمكن أن تعارض في تعليقها ما دامت تحمل إمضاء المسؤول النقابي و كان محتواها يندرج في العمل النقابي ولم يكتس صبغة جدلية.

## **الفصل 7 (جديد): الاشتراك في النقابة**

يمكن للمؤجر من باب التعاون وتسهيل العمل النقابي أن يخصم قيمة الاشتراك النقابي و أن يدفعه إلى المنظمة المندرط فيها الأجير و ذلك بالاعتماد على التزام كتابي من هذا الأخير مقدم من طرف النقابة. ويجب أن يبين بهذه الالتزام الكتابي صراحة ترخيص الأجير للمؤجر في القيام بعملية الخصم. إن تعذر ذلك ينفي السماح للعضو النقابي من المؤسسة الذي تقوضه نقابة العمال بذلك أن يجمع هذه الاشتراكات بانتظام في مباني المؤسسة دون المساس بالسير العادي للعمل.

## **الفصل 8: قبول النواب النقابيين**

يتم قبول نواب المنظمة النقابية المعنية بالأمر والذين لهم زياية صديحة وقانونية من قبل المؤجر إثر طلبهم مقابلته و يحرر الطلب لهذه الغاية كتابة و يضمون به موضوع المقابلة. ويمكن للمؤجر أن يستعين بممثل عن منظمه النقابية.

## **الفصل 9: تمثيل العمالة بالمؤسسات : اللجنة الاستشارية للمؤسسة و نواب العمالة**

يخضع تمثيل العمالة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل والأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

تحدد طرق انتخاب ممثلي العمالة باللجنة الاستشارية للمؤسسة و نواب العمالة وفقاً لأحكام الأمر سابق الذكر و المقاصد التالية:

يتولى المؤجر إعلام العمالة بتتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كتابياً نقابة المؤسسة. و تقدم الترشحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العمالة. و نقابة

المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة

## الفصل 10 (جديد): انتداب العمال

يقع انتداب العمال طبقاً لأحكام الفصل 280 من مجلة الشغل ويتم إعلام العمال عن طريق العلاقات بالأصناف المهنية التي توجد بها مراكز شاغرة

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد تتجه عنایة المؤجر قبل الاتجاء إلى الانتداب الخارجي إلى العمال من مؤسسته من الأصناف التي دون المراكز المرغوب تسديد شغورها معن توفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة لمركز المذكور سواء كان الأمر يتعلق بالإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ

في حالة انتداب عمال قاربين تعطى الأولوية للعمال الذين وقع فصلهم منذ أقل من سنة لأسباب اقتصادية أو فنية وللعمال الوقتين أو القائمين بأشغال طارئة الذين توفر فيهم الشروط المطلوبة إلا أن الإجراء لا ينطبق على العمال الذين وقع انتدابهم في مؤسسة أخرى كما يمكن للعمال الذين وقع فسخ عقود شغالتهم لأسباب صدية أن يتمتعوا بهذه الأولوية بناءاً على طلبهم

إن شروط الكفاءة المطلوب توفرها في المترشح وقت الانتداب مهنية و صحية:

- أما الكفاءة المهنية فيقع ضبطها حسب المركز المراد سده
- أما شروط القدرة الصدية الواجب توفرها في المترشح فيضبطها طبيب المؤسسة
- ويحدد المؤجر ذاته طرق اختيار المترشحين
- وتضبط وضعية كل عون في المؤسسة حسب الخطة التي يشغلها والصنف والدرجة المرتب بها

## الفصل 10 مكرر: تشغيل الأشخاص حامل الإعاقة

يتولى المؤجر تخصيص نسبة من مواطن الشغل بالمؤسسة لفائدة الأشخاص حامل الإعاقة، وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل

## **الفصل 11 (جديد): عقد الشغل لمدة معينة (العمال الوقتيون أو العرضيون)**

1. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو غير معينة.
2. يخضع العمال المستدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة فيما يتعلق بفترة التجربة والرسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.
3. يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية:
  - القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو باشغال جديدة،
  - القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
  - التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد الشغل،
  - القيام باشغال متأكدة لتفادي حوادث محدقة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة.
  - القيام بأعمال موسمية أو باشطة أخرى لا يمكن حساب العرف أو بحكم طبيعتها الاجوء 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 تجديدهما، وكل انتداب للعامل بعد انتهاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار و دون الخضوع لفترة تجربة، و يبرم العقد بصفة كتابية في نظيرتين يحتفظ المؤجر بأدھھما و يسلم الآخر إلى العامل.
5. تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أحطه و ذلك في موقع العمل الذي كان يشغل، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني. تسري هذه الأولوية طيلة 6 أشهر، بداية من تاريخ انتهاء عقد الشغل. و يمنع تعويضه بعامل آخر طيلة هذه المدة. و يتم استدعاء العامل المعنى بالأمر للالتحاق بعمله بر رسالة مضمونة الوصول مع الإعلان باللوج. وفي صورة عدم اتّفاقه بعمله في أجل أقصاه 15 يوماً من تاريخ بلوغه الإعلام، فإنه يعتبر متذلياً 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 يتنبئ إليه العامل، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقاً لأحكام الفقرة الثانية من هذا الفصل.
6. يتضمن العمال المستدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجوراً أساسية و منحاً لا تقل عن الأجور الأساسية و المدنية بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعمال القاريين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.
7. يتضمن الأجراء غير القاريين بنفس الحقوق التي يتمتع بها الأجراء القاريين فيما يتعلق بالحق النقابي و حرية الرأي و الحياة أثناء القيام بعملهم و تسلمه بطاقة خلاص الأجر و شهادة الشغل و مدة مباشرة العمل و الأجر على الشغل بالليل و

الساعات الزائدة والراحة الأسبوعية وأيام العطل والرخص خالصة الأجر كما يخضعون لنفس الترتيب الأدبي.

8. كما يتمتع الأجراء غير القاريين بأولوية القبول ضمن الإطار القاري حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل العاشر من هذه الاتفاقية

## الفصل 12: مدة التجربة

تضطط مدة التجربة كالتالي:

- بالنسبة للأعوان التنفيذي: ستة أشهر
- بالنسبة للأعوان التسييري: تسعة أشهر
- بالنسبة للإطارات: سنة

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطي إعلاماً يانهاء القيام بهذه المدة أو يقبل بالإعلام بذلك بمجرد تبلغ الإعلام، و عند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الخطة المسندة للعامل وكذلك الصنف و الدرجة المرتب بهما و أجوره إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأختير بنفس العدد إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهاما لا يتم إلا على أساس الترسيم مباشرة

## الفصل 13 (جديد): مقاييس الإنتاج و منحة الإنتاجية

يضبط المؤجر المقاييس الدنيا للإنتاج و ذلك لكل أصناف العمل (التنفيذ و التسيير والإطارات) بالنظر لظروف إنجاز العمل و بالاعتماد على معايير علمية و ذلك بالنسبة لمستوى الإنتاج أو لعمالة ظرفية أو مستمرة تتطلب مدة طويلة أو قصيرة لإنجازها وفي صورة حصول خلاف بين العامل و المؤجر بشأن هذه المقاييس، تعرض المسألة على لجنة فنية متضافة تضم أربعة (4) أعضاء:

1. عضويين يعينهما المؤجر
2. عضويين يعينهما نواب العمال النقابيين بالمؤسسة وفي صورة عدم وجود ذلك عضويين يعينهما نواب العمال

وفي صورة عدم الاتفاق يرفع الخلاف إلى لجنة فنية أخرى للبت فيه نهائيا و تكون هذه اللجنة من:

1. خبير تعينه الجامعة العامة للمعدن والإلكترونيك التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل
2. خبير تعينه الجامعة الوطنية للكهرباء والإلكترونيك التابعة للاتحاد التونسي للصناعة والتجارة و الصناعات التقليدية
3. ممثل عن وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج

و بالنسبة للعمال فرادى أو جماعة الذين يتراوون المقايس الدنيا للإنتاج تقع مكافأتهم بمنحة إنتاجية تطعديمة مع تحسن الإنتاجية وتدفع شهريا ويتم ضبط مقدار هذه المنحة و طرق إسنادها من قبل اللجنة الفنية المتناففة

## الفصل 14: تحسين الجودة

تحدث بكل مؤسسة حلقات لتحسين الجودة و تشجيعا للعمال الذين يقدمون مقترنات وأفكارا ذات مردودية للمؤسسة، تحدث مكافأة لفائدة هم و ذلك في صورة إنجاز هذه المقترنات والأفكار

يقع خلاص 50 % من الساعات المقضاة في المجتمعات حلقات الجودة على أساس الأجر السعوي العادي، أما الساعات الأخرى فتعتبر مساهمة من العمال المشاركون في هذه الحلقات

تخصص حلقات الجودة للبحث عن أسباب المشاكل الفنية التي من شأنها أن تؤثر سلبا على الإنتاج والإنتاجية كما وكيفا و إيجاد الطول اللازم لتجاوزها و تتعقد حلقات الجودة خارج أوقات العمل و حضور هذه الحلقات واجبي كما دعت الحاجة لذلك

## الفصل 15: تشغيل النساء والأطفال

تطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز على العمال من الجنسين، فالشابات و النساء المتوفرة فيهم الشروط المطلوبة، يمكن لهن بنفس الوجه المتبع بالنسبة للشبان و الرجال الحصول على كافة الوظائف بدون تمييز في التعيين أو الأجر المقابل

بالنسبة لشروط استخدام العمال الصغار و أيضا فيما يتعلق بعمل النساء والأطفال تسند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل

## الفصل 16: حماية العمال أثناء ممارستهم لشغفهم

للعامل الحق وفق القواعد الواردة بالمجلة الجنائية والقوانين الجاري بها العمل في  
الحماية ضد التهديدات وهضم الجانب والشتم أو أقوال الثلب والعنف، مما عسى أن يوجد  
ضده أو يكون موضعه أثناء قيامه بعمله داخل المؤسسة وخارجها.

في حالة ثبوت اعتماده عليه مهما كان نوعه مما ذكر في الفقرة الأولى و ذلك أثناء  
قيامه بعمامه داخل المؤسسة أو خارجها على المؤسسة حمايتها والإلتزام بتقديم المساعدة  
اللديمة والهادفة الالزام للقيام بالإجراءات القانونية الضرورية من أجل جبر الضرر ، على أن  
تكون المساعدات الهادفة بما فيها الأجر، في حالة الانقطاع عن العمل، على سبيل التسبة.

## الفصل 17: بطاقة خلاص الأجر

عند خلاص الأجر، يسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملاً بمقتضيات مجلة الشغل، و  
خاصة الفصل 143 منها.

إذا ما وافق يوم خلاص الأجر يوم عطلة، فإن دفع الأجر و تسليم بطاقة الخلاص يتم  
في اليوم السابق ليوم العطلة.

## الفصل 18: التدرج و الترقية

### • التدرج:

يتمثل التدرج الاعتيادي في التسلق من درجة إلى الدرجة الأعلى مباشرة بصورة آلية  
بالنظر للأقدمية العامل بالدرجة. يضم كل صنف 15 درجة و تكون المدة التي يجب على كل  
عون أن يقضيها في كل درجة سنتين.

يتبع العامل الذي وصل إلى الدرجة الأخيرة من الصنف الموجود به تقدمه داخل الصنف  
الموالي بذاتي من الدرجة المطابقة للأجره وإن تعذر ذلك للأجر الأعلى مباشرة وفي هذه  
الحالة فإن الانتقال للصنف الموالي لا يؤدي آلياً إلى تغيير في نوع العمل و الخطوة.

### • الترقية:

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الذي فوقه في التخصص و تكون الترقية  
بالنظر لها للعامل من قيمة مهنية حسبما يتبيّن من العناصر التالية:

▪ مدة المعاشرة العملية بالمهنة،

- التدريب والتكوين والإتقان المهني،
- مدة المباضرة والملاحظات التي حصل عليها في المؤسسة،
- التكاليف العائلية.

تضبط قائمة الترقية آخر شهر نوفمبر من طرف المؤجر و تعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإعطاء رأيها في الأمر

يقع ترتيب العومن الذي تقع في الصنف بالدرجة التي توازي أجره الأساسي وإذا تعذر ذلك فالدرجة التي توازي الأجر الأساسي الأعلى مباشرة، وفي هذه الحالة تنسد لأعوان التسفيذ تفاصيل بدرجتين على الأقل في الصنف الجديد وإذا كانت القاعدة المكتسبة من إعادة التصنيف أقل من تلك التي كان من الممكن أن يتصل عليها اثر ترقيه في صنفه الأصلي يحتفظ العومن المعنى بالأمر بالأقديمة المكتسبة في درجته السابقة

يصبح جدول الترقية نافذ المفعول ابتداء من غرة جانفي من السنة الموالية

## **الفصل 19: استعمال العامل في خطة غير الخطة المطابقة لصنفه**

يمكن تكليف كل عامل كتاينا ليتولى القيام بخطة من صنف دون الصنف المرتب فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهراً واحداً في العام، ويتحفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والامتيازات المقابلة لصنفه الأصلي

إن رأى العامل المعنى بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متائياً عن محض الاهتمام المنجر عن ضرورة مطحنة العمل دون غيرها، فله أن يرفع أمره للجنة الاستشارية للمؤسسة التي لها الصلاحيات للنظر والبت في هذه المسألة

لضرورة صالح العمل يمكن تكليف أحد الأجراء كتاينا بتولي ممارسة خطة من الصنف الذي يفوق صنفه مباشرة وفي هذه الصورة يتلقى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لصنفه والأجر المعين للصنف المقابل لخطة المعين فيها مؤقتاً على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهاءها إما ترسيمه نهائياً في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي و يكتسب بذلك حق الأولوية في الارتفاع إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي

## **الفصل 20 (جديد): أجل الإعلام بانهاء عقد الشغل**

تضبط أجل الإعلام بانهاء عقد الشغل بثلاثة أشهر لإطارات، وبشهرين لأعوان التسيير، وبشهر واحد للأعوان التنفيذ

في صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب الإعلام بانهاء عقد الشغل فإن هذا الطرف يدفع غرامة للطرف الآخر لا تقل عن الأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بالإضافة المتبقية.

وإذا جاءت مبادرة إنهاء عقد الشغل من طرف المؤجر فإنه يرخص للعامل بالتغييرخمسة عشر يوماً رزonomياً ليتنسى له السعي إلى الحصول على شغل آخر وتعتبر مدة التغيير عملاً فعالياً ولا يندر عنها أي تفضي في الأجور أو المنفعة.

أما إذا جاءت مبادرة إنهاء عقد الشغل من طرف الأجير فإنه يتبع عليه مباشرة عمله باقتصام مدة الإعلام. ويبقى مطالباً بكمال مدة العمل هذه إذا تغير أثناءها، حتى يتنسى للمؤجر أخذ الإجراءات الضرورية لواصل نشاط المؤسسة. ويمكن إعفاء الأجير المتخلي من جزء من هذه المدة إذا رأى المؤجر فائدة في ذلك.

## الفصل 21: فصل العامل إثر حذف مركز عمل أو إثر ضغط على عدد العمال

إذا ما اضطر المؤجر إلى التقييس من عدد العمال بسبب يرجع إلى ظروف اقتصادية فهو مطالب بالامتثال إلى التشريع الجاري به العمل وخاصة الفصول 21 وما بعده من مجلة الشغل.

ويجري هذا التقييس عند الاقتضاء حسب الصحف مع اعتبار عناصر التقدير الآتية:

- القيمة المهنية
- التكاليف العائلية
- الأقدمية

ينال هذا الإجراء بادي ذي بدء العزاب ثم المتزوجين وليس في كفالتهم أطفال ثم أخيراً المتزوجين الذين لهم أطفال في كفالتهم مع النظر لعدد الأطفال واعتبار أن كل طفل في الكفالة يعد في مقابلة عام إضافي من الأقدمية . في حالة ما إذا أوجبت الظروف المؤجر أن يخوض من النشاط يجب عليه أن يعلم وجوباً بذلك و مسبقاً الجنة الاستشارية للمؤسسة.

يجب إستشارة الجنة الاستشارية للمؤسسة حول الإجراءات التي ينوي المؤجر اتخاذها من ذلك تغيير المراكز لمدة محدودة ، التقييس الوقتي في ساعات العمل، الراحة بالتناوب، التوقيف الوقتي للنشاط، الفصل الجماعي عن العمل و الغلق.

## الفصل 22: مكافأة نهاية الخدمة

تسند مكافأة نهاية الخدمة لكل عامل تم فصله عن العمل في غير صورة الخطا الفادح ثبت الواقع النسوب له و ذلك ساعة مغادرته المؤسسة و تقدر المكافأة بأجر يوم عن كل شهر عمل فعلي بنفس المؤسسة دون أن تتجاوز أجرة ستة أشهر.

تعتبر الأقدمية بالمؤسسة ابتداء من أول يوم يباشر فيه الأجير العمل ولا تطرح منها فترات الراحة التي لم ينجز عنها فسخ عقد الشغل. وللحساب المكافأة يتم اعتماد الأجر الذي كسبه العامل المعني أثناء الشهر السالف بما في ذلك كل الامتيازات التي ليست لها صبغة استرجاع المصاري.

هذه المكافأة مستقلة عن الغرامات الواجبة من أجل عدم مراعاة فجل الإعلام بإنهاء عقد الشغل وكذلك عن جبر الضرر المحتدم في صورة الفصل التعسفي.

## الفصل 23: الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

في الحالة التي يعتبر فيها العامل بعد انقضاء مدة إجازة مرض أو إجازة مرض طويل الأمد قد نشط المؤهلات البدنية الازمة لمارسة العمل الشاغل له يجب عليه أن يتضاع لفحص طبي بواسطة طبيب المؤسسة. والعامل الحق في مقاومة ما استخلاص الطبيب من الفحص وفي هذه الحالة يقع إجراء فحص ثان بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل و الآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الإنفاق يعين طبيب ثالث من طرف الاثنين الأولين يتولى التحكيم بين الكشوفين. ولا يتم اللجوء إلى إنهاء عمل العامل الذي أصبح غير قادر عن ممارسة شغله الأطلي إلا في صورة انعدام مركز شاغر يمكن تكليفه به رغم ما به من نقصان بدني وذلك بالنظر لمؤهلاته المهنية. وإذا ثبت العجز النهائي للعامل عن مباشرة العمل فيتم إحالة ملفه إلى صندوق الضمان الاجتماعي لتصفية حقوقه في الجراية والمنافع الاجتماعية طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

## الفصل 24: الاستقالة

لا يمكن أن تنتهي الاستقالة إلا بطلب كتابي من طرف العامل مبرزاً إرادته دون لبس ولا شرط في مغادرة المؤسسة نهائياً.

في صورة الاستقالة يتعين على العامل احترام أجر التبيه السابق الوارد بالفصل 20 من هذه الاتفاقية المشتركة مع عدم اعتبار الحقوق في الرخصة خالصة الأجر.

عند الاقتضاء يمكن إعادة انتداب العامل المستقيل، وفي هذه الحالة يجب أن تتتوفر فيه الشروط التي تؤهله للعمل المطلوب دون اعتبار لوضعيته السابقة بالمؤسسة.

## الفصل 25 (جديد): شهادة الشغل

تسلم لكل عامل عند مغادرته نهائياً المؤسسة ومهما كان السبب في ذلك شهادة شغل لا تتضمن سوى ما يلي بيانه:

- اسم و عنوان المؤجر
- تاريخ دخول العامل المؤسسة و مغادرته لها
- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي يكون قد شغلها ومدة عمله في كل منها

وبطلب من العامل يمكن وضع هذه الشهادة على ذمته منذ بداية أجل الإعلام بانهاء العمل.

تسلم وجوباً لكل عامل شهادة التصريح عن الأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و ذلك سنوياً.

## الفصل 26: تغيير مكان الإقامة أو النقلة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل ولا يمكن التصريح بها تلقائياً إلا في حدود انعدام الراغب فيها من بين العمال الذين توفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

وفي هذه الصورة يقع مراعاة أقدمية العامل ووضعه العائلي و السكاني وكذلك مسؤوليته النقابية.

وفي سائر الحالات تحمل على المؤجر كافة المصارييف الناشئة مباشرة عن هذه النقلة أو تغيير الإقامة.

وفي صورة رفض النقلة يعتبر مسح عقد الشغل حاصلاً لأسباب اقتصادية أو فنية

## الفصل 27 (جديد): الغياب

لا يسمح بأي تغيب بدون ترخيص مسبق من المؤجر.

يتم إعلام المؤجر بالغيابات الناتجة عن حالة مفاجئة في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في يومي العمل الفعلي (48 ساعة) الموالين للغياب. وفي حالة الغياب المتوقع لا يجوز للعامل التغيب إلا بعد الحصول مسبقاً على رخصة بذلك من المؤجر وفي حالة غياب العامل بدون أي سبب وبدون الاستظهار بأية وثيقة ثبت سبب ذلك، توجه له إدارة المؤسسة رسالة مضمونة الوصول في ظرف يومي العمل الفعلي (48 ساعة) الموالين

للغيباب وإذا لم يدل العامل بما يبرر غيابه في مدة أقصاها خمسة عشرة يوم عمل فعليه فإنه يعتبر مستقيلاً من المؤسسة بغض إرادته

يعتبر على العامل أن يعلم المؤجر بكل تغيير يطرأ على عنوانه

## الفصل 28 (جديد): مدة العمل

مدة العمل الفعلي هي 40 ساعة في الأسبوع في قطاع الصناعة و 48 ساعة في الأسبوع في قطاع التجارة والخدمات أو تحديداً معاذلاً لذلك يضبط حسب مدة من الزمن غير الأسبوع لتجاوز السنة الواحدة إن توزيع مدة العمل القانونية من طلبيات المؤجر ويعتبر على المؤجر أن يعلم العمال وتفقدية الشغل المختصة تراقباً بنظام العمل الجاري به العمل بمؤسساته ويخضع الحراس والسوق لاستثناءات دائمة حيث ضبطت مدة عملهم القصوى على النحو التالي:

- 56 ساعة في الأسبوع بالنسبة للدراس المطالبين بالقيام بدورات منتظمة مراقبة آلياً حول المكان المدروس
- 64 ساعة في الأسبوع بالنسبة للدراس العاملين في مركز عمل واحد دون تنقل دوري
- التمدد في مدة العمل الاعتيادية للسوق بساعة في اليوم على أقصى تقدير مما كان نظام العمل

ويتم خلاص الحراس والسوق حسب نظام العمل الاعتيادي بالمؤسسة

الساعات الضائعة - بسبب انقطاع مشترك عن العمل بالمؤسسة أو بقسم منها - يمكن تداركها في الشهرين المواليين لانقطاع العمل وال ساعات الواقع تداركها على هذه الصورة تدفع عنها الأجور بالقدر الاعتيادي ولا تمس هذه المقتضيات من الحقوق المكتسبة الفردية لهذه الأصناف

## الفصل 29: الراحة الليلية

تنخفض راحة الليل للأطفال و النساء للتشريع الجاري به العمل

## الفصل 30: الأجرة على الشغل الليلي

تخول الساعات العادلة للعمل الليلي بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً الحق في ترفيق الأجر بنسبة 50 % ولا تطبق هذه المقتضيات على الحراس والقائمين بالدراسة الليلية وكذلك على العمال المشغلين بطريقة التناوب في ثلاثة فرق

### الفصل 31: الساعات الزائدة

الساعات الزائدة الممنوعة بعد المدة الاعتيادية للعمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبقاً لمقتضيات الفصل 90 من مجلة الشغل

### الفصل 32: الراحة الأسبوعية

يتقنع العمال براحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متتالية مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل و خلال هذه الراحة يحتفظ العامل عند الاقتضاء بالاتفاق بكافة الامتيازات العينية التي هي على ذمته لكن بدون أن يدعى الحق في تعويض

### الفصل 33: أيام الأعياد خالصة الأجر

أيام الأعياد المعترفة كأيام راحة خالصة الأجر هي: 20 مارس، غرة مאי، 25 جويلية، 14 جانفي، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى، رأس السنة الهجرية والمولد النبوي الشريف. العامل الذي لضرورة العمل يشتغل أيام الأعياد خالصة الأجر الحق في زيادة في الأجرة عن هذه الأيام بنسبة قدرها مائة بالمائة (100%)

أيام العطل غير خالصة الأجر تعتبر كأيام عمل عاديّة إن لم يتوقف فيها العمل.

### الفصل 34 (جديد): العطل السنوية خالصة الأجر

لكل أجير مباشر للنشاط الحق في عطلة سنوية خالصة الأجر مدتها متناسبة مع مدة العمل الفعلية

وحددت مدة العطلة السنوية عن كل سنة عمل فعلي كالآتي:

- 21 يوماً رزايمياً، بالنسبة لأعوان التنفيذ، يضاف إليها يوم عطلة على كل خمس سنوات أقدمية بالمؤسسة، على أن لا يتجاوز مجموع مدة العطلة شهراً رزايمياً وتدنسن بـ الأقدمية ابتداء من أول مאי 2000.
- شهر واحد رزايمياً، بالنسبة لأعوان التسيير والإطارات

و تضبط فترة العطلة السنوية في النظام الداخلي للمؤسسة، إلا أنه - في حالة القووة القاهرة - يمكن للعامل حسب طلبه الحصول على الكل أو البعض من رخصته متى شاء

يقع ضبط تاريخ ابتداء الرخصة بالاتفاق بين المؤجر والمعينين بالأمر، مع اعتبار ما تستلزم مطلاحة العمل و الحالة العائلية لصاحب العطلة وأقدميته في العمل و يجب أن يعلق بال محل نظام الدخول في العطل خمسة عشر يوما على الأقل قبل إجراء العمل به

يتناقض العامل أثناء العطلة منحة تحسب على أساس مدة الإجازة المستحقة من ناحية، و جملة مرتبه كاملا مع الفنح التي يتناقضها عادة في مدة مباشرته للعمل من ناحية أخرى

لا يدخل في حساب الراحة السنوية خالصة الأجر ما يلي:

- أيام الأعياد الرسمية
- أيام الانقطاع عن العمل لمرض أو حادث

### **الفصل 35: العطل الاستثنائية لأسباب عائلية**

يتمكن العامل بعطل بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعاليته مع الإحتفاظ بكافة عناصر الأجر

مدة هذه العطل معينة كما يلي:

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

يجب على المعنف بعده العطل تقديم المؤيدات المثبتة بذلك في ظرف عشرة أيام.

### **الفصل 36: عطلة الولادة**

تنفع المرأة بمناسبة الولادة بعد تقديم شهادة طيبة ثبت ذلك بعطلة ولادة مدتها ثلاثون يوما، ويمكن التعميد في هذه المدة كل مرة خمسة عشر يوما بعد تقديم شهادات طيبة

توقف المرأة عن العمل خلال الفترة السابقة والموالية للولادة لا يمكن أن يدخل للمؤجر فسخ عقد الشغل إلا إذا تجاوز ذلك التوقيف بدون سبب مقبول فترة عطلة الولادة القانونية كما وقع توضيحا في الفقرة الأولى من هذا الفصل وإنما المؤجر على دفع غرم الضرر

كما أن مرض المرأة الناجم عن العمل أو الولادة الخاضع لنظام عطل المرض لا تتجز عنه النتائج المنصوص عليها بالفقرة السابقة إلا إذا تجاوز الحدود التي ضبطتها المقتضيات القانونية في مادة عطل المرض طويلاً الأمد

وفي جميع الحالات للمرأة المرضعة الحق في فترتي استراحة يومياً تستغرق كل منها نصف ساعة أثناء ساعات العمل و ذلك مدة سنة اعتباراً من يوم الولادة، و تفتح الفترة الأولى في الصباح و الفترة الثانية بعد الظهر باتفاق مع المؤجر، وفي صورة عدم حصول اتفاق يضبط موعد هاتين الفترتين في منتصف الحصة الصباحية و منتصف الحصة المسائية، و هذه الراحة تعتبر عملاً خالص الأجر

و يتعين على العاملة المرضعة تقديم شهادة طيبة ثبت الرضاعة الطبيعية.

### الفصل 37 (جديد): العطل الإستثنائية

الغيابات التي يكون سببها القيام بواجب فرضه القانون يرخص فيها للعامل القار لمدة لا تتجاوز 48 ساعة إلا في حالة ضرورة ثابتة الواقعة

يقع خلاص العمال المخول لهم النياية بصورة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين للمنظمات المديرة طليعة أيام الغيابات بمناسبة استدعائهم لحضور المؤتمرات المهنية و القافية و الجامعات و اتحاد الجامعات الدولية أما مدة هذه الرخصة فهي متساوية لحملة الأيام المبنية بأوراق الإستدعاء تضاف إليها عند الاقتضاء الآجال الازمة للتنقل

### الفصل 38: عطل المرض

يوضع العامل المصطحب بعجز عن العمل إثر مرض في وضعية «عطلة مرض» بشرط أن يدللي خلال الثمانين و أربعين ساعة بشهادة طيبة موثقة لنوع المرض و مدته المتوقعة

يحتفظ المؤجر بحق إجراء كل مراقبة طيبة يراها صالحة في بيت العامل المريض

لا يتمتع بفائدة المقتضيات المنصوص عليها بالفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

- يقطع عن عمله لأسباب متأثرة عن إدمانه على المشروبات الكحولية أو عن سوء سيرته أو عن جرروح أصيب بها خارج العمل ثبت خطأه،
- لا يراعي التعليمات المأمولة بها من قبل الأطباء أو يتغيب عن مقره دون ترخيص من الطبيب
- يمارس عملاً خارجياً مقابل أجراً أو بدونها بينما هو في حالة مرض يمدد في مدة إنقطاع العمل إلى ما بعد الأجل الذي عينه الأطباء

ويعتبر حينئذ في حالة غياب غير مبرر ويسعدف من أجل ذلك لعقوبات تأديبية ينتفع العامل الموضوع في وضعية «عطلة مرض»، وعند الإقتضاء بنظام تكميلي علاوة على الإنتفاع بالمقتضيات المنصوص عليها بترتيب الصندوق القومي للضمان الاجتماعي وهذا النظام التكميلي منصوص عليه بالفصل 48 من هذه الاتفاقية

### الفصل 39: العطلة تأدية الواجب العسكري

يعتبر العمال القائمون بتأدية الواجب العسكري القانوني في وضعية «تحت السلاح» ولا يتلقاضون أجراً، غير أنهم يحتفظون بحقهم في الأقدمية والترقية ويفسرون حقهم قائمًا في الرجوع لصفتهم عند سراحهم من الجندية بشرط حضورهم خلال الشهر المولى لسرارحهم أو في صورة مرض توجيههم لشهادة طيبة

ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية

### الفصل 40: الرخص بدون أجر

يمكن أن يمنح المؤجر رخصة بدون أجر لكل عامل يقدم طلباً في ذلك، في حدود ما تستلزم مطلاحة العمل

مدة هذه الرخصة القاضية بتوقيف الحق في التقديم وفيما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمين الاجتماعي لا يمكن أن تتجاوز 90 يوماً في السنة إلا إذا كانت هناك مقتضيات تعاقدية أوفر نفعاً للعامل

### الفصل 41: التأديب

فدانة الهدفية يقع تدبيرها بالنظر للظروف التي وقع فيها ارتكابها ولنوع الخطأ التي يشغلاها العامل المرتكب لخطأ مع النظر لفدانة ما له من النتائج

العقوبات التأديبية المنطبقية على العمال حسب فدانة الهدفيات المرتكبة هي الآتي بيانها:

### عقوبات الدرجة الأولى:

- الإنذار الشفاهي
- الإنذار الكتابي مع إدراجه بالملف
- التوبيخ مع ترسيمه بالملف
- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام يدرم فيها العامل من كل أجر.

### عقوبات الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز سبعة أيام مع الدرمان من كل أجر
- التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثانية أيام وثلاثين يوماً مع الدرمان من كل أجر
- إسقاط درجة
- الحط من الصنف
- العزل

عقوبات الدرجة الأولى يطرد بها المؤجر بعد أن يمكن العامل من إعطاء ما لديه من جواب ودفاع. أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية، فالعامل يقدم جبراً أمام اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تتطلب كمبلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعينأخذها و هذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابياً.

و إن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرئته فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطلاً كتابياً لمؤجره قصد مراجعة قراره.

العزل يمكن إصداره من طرف مجلس الأديب في جميع حالات المفروضة الفادحة و خاصة منها:

- العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحد ضرراً بعكابها،
- التخلف في دجم الإنتاج أو نوعيته الناتج عن سوء استعداد ظاهر،
- عدم الامتثال لقواعد المتعلقة بحفظ الصدقة والسلامة أثناء العمل أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العمالة المسؤولة عنهم أو اصيانته الأشياء المخاطة بعهدهم،
- الإهانة المختصة بالمؤسسة التي تشغله بالعمل و الصادرة بصفة قطعية عن الهيئات المختصة،
- الحصول على منافع مادية و قبول مزايا لها علاقة بسير المؤسسة أو على حسابها،
- السرقة أو استعمال العامل لمصالحته الخاصة أو لمصالحة الغير للأموال أو القيم أو الأشياء التي أوقتن عليها بسبب مركز العمل الذي يشغلها،
- الدخول للعمل في حالة سكر واضح أو تناول المشروبات الكحولية أثناء العمل،
- التغيب عن العمل أو ترك مركز العمل بصورة ثابتة وغير مبررة دون ترخيص سابق من المؤجر أو ممن ينوبه،

- قيام العامل أثناء عمله أو بعنهالية القيام به بأعمال عنف أو تهديد وقعت معاينتها و ذلك ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة،
- إفشاء سر المهني من أسرار المؤسسة،
- الإهتام عن مذيد المساعدة في حالة ذطر مدقق بالمؤسسة أو بالأشخاص المتواجدين بها.

يقع العزل دون استشارة مجلس التأديب إذا ما صدر حكم نهائياً على العامل بعقوبة بالسجن خاصة من أجل جنائية أو من أجل جريمة مرتكبة ضد أمن الدولة أو انتقام وظيف زوراً أو الاعتداء على الأخلاق أو شهادة الزور أو خيانة المؤتمن أو التحيل أو الشب أو الوشاية باطلة سواء وقع ارتكاب الجريمة بعنهالية قيام العامل بوظيفه أو خارج وظيفته.

يصدر العزل تلقائياً ضد كل عامل ثغر عليه متسبساً بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة المؤتمن ثابتة بصورة قانونية و ذلك عند أدائه لعمله أو بعنهالية القيام به.

في صورة وقوع هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته الشخصية إقصاء العامل حالاً عن عمله مع حرماته جزئياً أو كلياً من أجله لمدة لا تتجاوز شهراً إلى أن يصدر مجلس التأديب عقوبة و يتبعين دعوة هذا المجلس إلى الانعقاد في مدة أقصاها ثلاثة أيام وأن يدلي برأيه في أجل لا يتجاوز شهراً إبتداءً من يوم إيقاف العامل عن العمل.

إن لم تكن العقوبة النهائية مستلزمة، أطالة أو إلهاق، الدرمان من الأجرة أو إن استوجبت الدرمان من الأجرة لمدة أقل من المدة التي تم فيها الإيقاف فترجع للعامل كافة حقوقه.

و في الحالة التي يكون فيها العامل محل تبعات قضائية على إثر شكوى من طرف المؤجر و ثبتت براءته يتفع العامل بكافة مستحقاته كما لو كان مباشراً.

و كلما استدعي العامل للحضور أمام مجلس التأديب يتبعين إعلامه بذلك ثلاثة أيام على الأقل قبل الحضور بواسطة رسالة مضمونة الوصول بالإخطار بالبلوغ، ولهابن طلب ذلك من المؤجر الحق في أن يتسلم حالاً نسخة من ملفه والقرير المقدم ضده.

و يتيسر له تقديم تقريراً للدفاع عن نفسه كما يمكن له الاستعانة لدى مجلس التأديب بعامل يختاره لمساعدته أو ينائب عن المنظمة النقابية التي ينتمي إليها وبعهاديين وفي هذه الصورة يقع إطلاع متولي الدفاع على ملف القضية.

و في كل قضية يقع تعين مقرراً من بين أعضاء مجلس التأديب و ذلك من طرف رئيس هذا المجلس على أن لا تكون له علاقة مباشرة بالقضية. و يتولى المقرر تحرير محضر كتابي في المرافعات وفي ما يتم اتخاذه من طرف أعضاء مجلس التأديب.

ينجر عن العزل الفصل عن العمل دون استحقاق منه إلا لعلم بالطرد أو أية غرامة أخرى.

العامل 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 إلى المؤجر يرمي إلى إزالة أي أثر للعقاب المنطوق به من ملفه، ويعکن إطلاع مجلس التأديب على ذلك و يحذف كل أثر لعقاب تأديبي وجوبا و نهائيا من ملف العامل بعد مرور عامين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى و خمسة أعوام بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية بشرط أن لا يكون قد سلطت على المعنی بالأمر في الأثناء أية عقوبة تأديبية أخرى

## الفصل 42: مشمولات نظر مجلس التأديب

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنصبة كمجلس تأديب العقوبات بالنسبة لكافة العمال في مادة التأديب طبقا للشروط المنصوص عليها بالفصل 41 من هذه الاتفاقية ولا يحول تدخل اللجنة الاستشارية للمؤسسة دون حق الأطراف المعنية في رفع الخلاف إلى المحاكم ذات النظر

## الفصل 43 (جديد): التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المؤجر بالعمل على تسهيل و توفير المساعدات لإنجاز التدريب والتكوين والإتقان بقدر المستطاع وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية

وفي هذا الإطار يلتزم المؤجرون المنضوون تحت هذه الاتفاقية بتوفير مواطن تكوين بمؤسساتهم للمتكوينين بالداول في مراكز التكوين المهني أو مؤسسات التعليم العالي على أن تكون هذه المراكز أو المؤسسات الجامعية متدخلة على إشهاد بالمطابقة لمواصفات جودة التكوين و لمواصفات جودة «إيزو9000» وأن تكون مسؤولة من طرف مجالس تشتمل على ممثلين تعينهم الجامعة الوطنية للكهرباء والإلكترونيك بالاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، وممثلين تعينهم الجامعة العامة للمعادن بالاتحاد العام التونسي للشغل، وذلك في نطاق الشراكة بين المؤسسات التكوينية والأطراف بالتنسيق مع الوزارتين المشرفتين على التكوين والتعليم العالي

ويقع تنظيم التدريب والتكوين وتحسين المعلومات المهنية طبقا لتشريع الجاري به العمل

بالنسبة للعامل الذي تابع بنجاح دورة أو دورات تكوينية و رسكلة تستفيد منها المؤسسة مباشرة، و مصادق عليها من طرف المصالح المعنية بالوزارة المكلفة بالتكوين المهني، فإنه تتم إعادة تقطيفه بالصنف المناسب لمؤهلاته الجديدة وفي الحالات الأخرى فإن للعامل الأولوية في إعادة التقطيف في حالة شغور مركز عمل يناسب مؤهلاته الجديدة، وذلك عملا بعبدأ تشجيع العمال على الإقبال على التكوين والترقية المهنية والرفع من مستواهم العلمي والمهني وخلق أسباب المنافسة النزيحة بينهم

يلتزم العامل بالمشاركة في الدورات التكوينية المنظمة من قبل المؤسسة وتعتبر فترات التكوين داخل المؤسسة أو خارجها فترات عمل خالصة للأجر.

طبقاً لأحكام الفصل 2-26 من مجلة الشغل، على العامل القار الذي انتفع بتكوين أو تدريب أو رسكلة أن يرجع كل المصاريف التي وفرها لفائدته المؤجر، و ذلك عند مغادرته نهائياً المؤسسة بدون إعلام مسبق أو استقالته قبل مضي أربع سنوات من تاريخ انتهاء فترة التكوين والتدريب والرسكلة، و يقع تحديد قيمة هذه المصاريف كما جاء في عقد الشغل. وفي حالة عدم التصريح على ذلك في العقد تحدد القيمة بين نواب العمال و المؤجر و يمكن الإعتماد في ذلك على المصالح المختصة المشرفة على برامج التدريب و التكوين و الإنقان المهني و الرسكلة. ويمكن استرجاع هذه المصاريف أقساطاً.

### الفصل 43 مكرر: تعليم الكبار

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

و يسعى صاحب المؤسسة التي يتواجد بها أكثر من 15 عاملاً أمياً إلى تخصيص فضاء مناسب لمتابعة الدروس على أن يتولى البرنامج الوطني لتعليم الكبار تأمين هذه الدروس.

تنفع المؤسسة بعائدات الأداء على التكوين المهني لتعويض المصاريف المتأتية عن مشاركة العمال في دروس تعليم الكبار و ذلك طبقاً للشريعة الجاري به العمل.

### الفصل 44 (جديد): شرط عدم المنافسة

حافظاً على تواصل نشاط المؤسسات في ظروف عمل عادية، وعلى استقرار مواطن الشغل بها وتشجيع المؤسسات على رفع الكفاءة المهنية لعمالها، وعلى تشغيل الشباب من حاملي الشهادات العليا، وبهدف معالجة ظاهرة المنافسة غير التزيمية، يمنع على العمال المنتديين لمدة غير محددة من صنفي الإطارات و التسيير الذين يغادرون عملهم تقليباً، العمل لدى مؤسسة منافسة للمؤسسة التي غادروها أو الانتساب لحسابهم الخاص في نفس شباط مؤجرهم و ذلك لمدة ستين وفي شعاع مائة كلم عن المقر الاجتماعي و ينطبق هذا التحجير على العمال العاملين على التقاعد.

في صورة عدم احترام هذه الترتيب، فإنه- و بناءً على الفصل 26 من م.ش- يستوجب دفع مائة التعويض لمؤجر القديم طبقاً لما جاء بعقد الشغل الممضى بين العامل و مؤجره القديم فيما يخص هذه المسألة.

وفي صورة عدم التنصيص على ذلك بعقد الشغل، فإنه يتم تحديد هذه المدنة بالاعتماد على الأجر الذي يتلقاه العامل المعنى وأقدمته بالمؤسسة وخطمه الوظيفية كما يمكن اعتماد مقاييس أخرى إن وجدت، وبالاعتماد على رأي الخبراء ويعتبر المؤجر الجديد متضامنا في المسؤولية مع العامل المغادر في التنفيذ وعن كل ضرر لحق بالمؤجر القديم

وفي صورة عدم التنصيص على ذلك بعقد الشغل بالنسبة للإطارات، فإن مبلغ هذه المدنة التعويضية لا يقل عن الأجر الخام لشهرين إثنين عن كل سنة أقدمية بالمؤسسة للعامل المعنى وفي هذه الحالة، يتم دفع هذه المدنة من طرف المؤجر الجديد

#### الفصل 45: ملابس الشغل و الوقاية

يقدم المؤجر مجاناً ملابس وأحذية الشغل إلى عماله ويتم ضبط عدد الملابس والأحذية الخاصة بالعمل وكذلك مقدار مطاريف شرائها بالاتفاقية الخاصة بالمؤسسة أو طبقاً للتشريع الجاري به العمل ويوفر المؤجر مجاناً ملابس الوقاية

تقوم اللجنة الاستشارية للمؤسة وإن لم توجد فالنقابة الأساسية بالمؤسسة أو ممثلو العمال بضبط مقاييس تلك الملابس والأحذية المعددة للشغل و الوقاية بالمؤسسة المهنية بالاتفاق مع المؤجر و تخصص حجرة للعمال تودع فيها ملابس الشغل و الوقاية و يكون كل عامل مسؤولاً عن خزانة

يلتزم العامل بارتداء ملابس الشغل و الوقاية أثناء أدائه لعمله و باحترام التعليمات المتعلقة بحفظ الصحة و السلامة المهنية المقدمة إليه، و يكون المخالف لذلك عرضة للعقوبات التأديبية

#### الفصل 46: الحفاظ على الأشياء الازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية

العامل مطالب بالمحافظة على الأشياء التي تسليمها قصد إنجاز العمل المكلف به و يجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله وهو مسؤول على ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطأ منه على أنه لا يسأل عن الأشياء غير الضرورية لإنجاز عمله والتي تسليمها إلا بمجرد موعد عنده

و لا يسأل عن فساد أو تلف ناشئ عن حالة طارئة أو قوة قاهرة إلا في صورة ما إذا وقع إنذاره بوجوب إرجاع الأشياء التي أوقتن عليها

تلف الشيء الأشئ عن خلل فيه أو عن طبيعته الرقيقة يعتبر حالة طارئة إن لم يكن هناك خطأ من طرف العامل والعامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المطلوب بإرجاعها لمؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال.

و في كافة الحالات التي ثبت فيها مسؤولية العامل لا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع فساده أو تلفه أو سرقته.

## الفصل 47: الوقاية الصحية والسلامة

يكون المؤجر ملزم بتسيير المدارات لكونه في حالة مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة و السلامة.

فيتعين عليه بالخصوص توفير أجهزة للتهوية وإنشاء مواضع لغسل الأيدي و الوجوه وأدوات و مراحيض و بيورت لوضع الملابس التابعة للعمال كما يهيئ محللا للعطلة ليتسنى للعمال أن يقضوا فيه فترة الراحة بين حضن العمل في صورة ما إذا كانوا مجررين على عدم الرجوع إلى بيورتهم.

كما يخصص هذا الفصل لإقامة اجتماعات نقابية إذا كان ملائما لمثل هذه الاجتماعات و مستقلة عن أماكن الإنتاج و الخزن.

التدابير الازمة لسلامة العامل و حمايته من الأخطار التي يمكن أن تتعرض لها صحته بموجب مقتضيه يجب إقرارها بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية للمؤسسة و تركيز عند الاقتضاء لجنة الصحة و السلامة المهنية المشار إليها بالتشريع الجاري العمل.

يجب أن تكون آلات الإنتاج مجهزة بوسائل الوقاية طبقا للمقاييس العالمية المؤكدة من طرف مخبر مصادق عليه من طرف المعهد الوطني للمواصفات و الملكية الصناعية بتونس. و يجب على المؤجر توفير نقالة لإسعاف العامل المصاب عند الاقتضاء، و العمل على تكوين مسعفين من بين العمال الأكفاء لتقديم الإسعافات الأولية. و تجدر عن عدم مراعاة المقتضيات الواردة بالفقرات السابقة مسؤولية المؤجر.

يجب أن يوضع على ذمة العامل صندوق أدوية للعلاج المتأكد و يقع ضبط قائمة الأدوية التي تكون حفنا بالصندوق من طرف طبيب المؤسسة.

على المؤسسات الخاضعة لميدان تطبيق هذه الاتفاقية أن تتمثل إلى التشريع الجاري به العمل في مادة طلب الشغل. و بالنسبة لكل ما لم يقع توضيحه بهذه الفصل تستند الأطراف المتعاقدة إلى التشريع الجاري به العمل.

## الفصل 48: نظام الحبيطة الاجتماعية

يقوم المؤجرون والعمال المعينون بالأمر بدراسة و عند الاقتضاء إقامة نظام للحبيطة الاجتماعية يغطي بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية القائم بها الصندوق القومي للضمان الاجتماعي ويكون هذا النظام إيجاريا بالنسبة للمؤسسات والمحلات التي تشغل أربعين عملاً أو أكثر

المؤجر مجبى بتهيئة المحلات لتكون في حالة من الوقاية الصحية مطابقة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة

## الفصل 49 (جديد): منحة الإلالة على التقاعد

يتقن العمال المطردون على التقاعد والذين يتراوون السبع سنوات من الأقدمية في المؤسسة بمنحة إ حاله على التقاعد تعادل الأجر الأساسي لشهر عن كل قسط سبع سنوات من الخدمات الفعلية وفي حدود خمسة أشهر وعشرة أيام

## الفصل 50 (جديد): منحة آخر السنة

تسند لكل العمال القاريين من جميع الأصناف منحة آخر السنة تدفع سنويًا بعد انتهاء الفترة و تضبط على أساس مردود العامل الذي يقيم اعتماداً على العناصر والأعداد التالية:

- الإنتاج ..... عدد من 0 إلى 6
- نوعية الإنتاج ..... عدد من 0 إلى 6
- المواظبة ..... عدد من 0 إلى 4
- السيرة ..... عدد من 0 إلى 4

يضبط اتفاق داخلي مسبق يقع إبرامه بين المؤجر و نقابة المؤسسة أو نواب العمالة، كيفية إسناد الأعداد للعامل و ذلك على أساس العناصر الأربع سالفة الذكر، و يقع إسناد الأعداد مرة في آخر كل شهر، و يكتب العدد الشهري المحتصل عليه على بطاقة الخلاص للشهر المولى لشهر إسناد العدد، وفي آخر السنة تجمع كل الأعداد و يستخرج منها العدد السنوي المتوسط الذي يعتمد لإسناد منحة آخر السنة

و يضبط مقدار منحة آخر السنة حسب الصيغة التالية:

$$\text{معدل الأجر الشهري الأساسي الخام} \times \frac{\text{العدد السنوي لساعات العمل الفعلية}}{\text{العدد السنوي لساعات العمل العادية القانونية}} \times \frac{العدد}{20}$$

لا يقل مبلغ منحة آخر السنة عن نصف معدل الأجر الشهري الأساسي الخام  
وينجر عن العقوبات التأديبية من الدرجة (2 و 5) المنصوص عليها بالفصل 41 من هذه  
الاتفاقية حذف منحة آخر السنة

### الفصل 51: منحة التصرف في الأموال

تسند لكل الأعوان المكلفين حسب القواعد المعالمية بالتصرف في الأموال « منحة التصرف » في الأموال يقع ضبط مقدارها و ترتيب دفعها من طرف المؤجر باتفاق مع الجنة الاستشارية للمؤسسة

### الفصل 52: منحة الوظيفة

تسند لإطارات المؤسسة الشاغلين لمناصب مسؤولية عليا منحة شهرية حسب الجدول التالي:

■ مدير عام مساعد	50 دينار
■ كاتب عام و مدير	40 دينار
■ كاهمية مدير	35 دينار
■ رئيس مصادقة	25 دينار

ولايكون للأعوان المحتسبين على منحة الوظيفة المطالبة في جميع الحالات بمقابل للساعات الإضافية التي هم مدعوون لقضاءها في العمل طبق لمقتضيات المصلحة

كل عون يجرد من مهامه يسقط حقه في المنحة المذكورة

### الفصل 53 (جديد): منحة النقل

تسند لكل عامل منحة جعلية تدعى « منحة نقل » و يبلغ مقدارها حسب الأصناف و نظام العمل بالمؤسسة كما يلي:

بداية من أول ماي 2018:

\*نظام 40 ساعة في الأسبوع (أي 173 ساعة في الشهر):

- بالنسبة للأعوان التنفيذ والتسيير: 58,635 د.
- بالنسبة للإطارات: 64,426 د.

\*نظام 48 ساعة في الأسبوع (أي 208 ساعة في الشهر):

- بالنسبة للأعوان التنفيذ والتسيير: 61,507 د.
- بالنسبة للإطارات: 68,686 د.

بداية من أول ماي 2019 :

\*نظام 40 ساعة في الأسبوع (أي 33,173 ساعة في الشهر):

- بالنسبة للأعوان التنفيذ والتسيير: 62,446 د.
- بالنسبة للإطارات: 68,614 د.

\*نظام 48 ساعة في الأسبوع (أي 208 ساعة في الشهر):

- بالنسبة للأعوان التنفيذ والتسيير: 65,505 د.
- بالنسبة للإطارات: 73,151 د.

تتضمن هذه المقادير مبلغ منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.

بالنسبة لعمال التنفيذ والتسيير العاملين في الفترة الليلية من التاسعة ليلاً إلى السادسة صباحاً، يضاف إليهم مبلغ 5.300 دنانير في الشهر إلى مقدار منحة النقل، وذلك بالنسبة لنظامي 40 و48 ساعة عمل في الأسبوع خلال سنتي 2018-2019

## **الفصل 54 (جديد): منحة الحضور:**

تسند لكل عامل «منحة حضور» خبطة مقدارها الجملي حسب الأصناف ونظام العمل بالمؤسسة كما يلي:

بداية من أول ماي 2018:

\*نظام 40 ساعة في الأسبوع (أي 173.33 ساعة في الشهر).

- بالنسبة للأعوان التنفيذ و التسيير: 10.865 د
- بالنسبة للإطارات: 12.061 د.

\*نظام 48 ساعة في الأسبوع (أي 208 ساعة في الشهر):

- بالنسبة للأعوان التنفيذ و التسيير: 12.320 د
- بالنسبة للإطارات: 13.756 د

بداية من أول ماي 2019:

\*نظام 40 ساعة في الأسبوع (أي 173.33 ساعة في الشهر).

- بالنسبة للأعوان التنفيذ و التسيير: 11.571 د
- بالنسبة للإطارات: 12.845 د.

\*نظام 48 ساعة في الأسبوع (أي 208 ساعة في الشهر):

- بالنسبة للأعوان التنفيذ و التسيير: 13.121 د
- بالنسبة للإطارات: 14.650 د

تنضم هذه المقادير المنحة نصف يومية المنصوص عليها بالأمر المؤرخ في 8 جانفي 1948 و النصوص التي نقتده و تعمته.

## **الفصل 55: أرباح الوساطة و العن**

يمكن منح مبالغ للأعوان مقابل الوساطة التي يقومون بها في نطاق النهوض بسيواعات المؤسسة.

يمكن كذلك إسناد منح ذات صبغة اجتماعية للأعوان و أزواجهم و أبنائهم.

يضبط المؤجر مبالغ الوساطة و العن و كيفية إسنادها و ذلك بعدأخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

يمكن كذلك إسناد منح ذات صبغة اجتماعية للأعوان وأزواجهم وأبنائهم.

يضبط المؤجر مبالغ الوساطة والمنح و كيفية إسنادها و ذلك بعدأخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

## الفصل 56: منحة السلة

يتقتع بـ « منحة السلة » الأجراء الذين يعينهم المؤجر اسريا للعمل بصفة مسترسلة طيلة سبع ساعات أو أكثر بما في ذلك الاستراحات التي تقل مدتها الجميلية عن ساعة. و حدد مبلغ هذه بثلاثمائة مليون في اليوم. و يلغى التمتع بهذه المنحة في صورة مساهمة المؤسسة في كلفة الأكلة بمبلغ لا يقل عن مقدار المنحة.

## الفصل 56 مكرر: منحة عيد الإضحى

تصرف منحة عيد الإضحى سنويا، حدد مقدارها ب 70 دينارا. و تدفع هذه المنحة أقساطاً أو دفعه واحدة، و ذلك باتفاق بين المؤجر و العامل.

## الفصل 57 (جديد): التصنيف المهني

بالنسبة للانتدابات الجديدة:

يتم اعتماد التصنيف المهني الجديد المبين بالملحق عدد 3 مكرر و الملحق بهاته الاتفاقية التي سيتم إصدارها باللغة العربية و الفرنسية لاحقا و يحتوي هذا التصنيف على ثلاثة مكونات (أ) و (ب) و (ج).

(أ) - مرجع الكفاءات و المهن

(ب) - وصف عام للمستويات (niveau) و الأصناف (catégories).

(ج) - توزيع الوظائف حسب المستويات

بالنسبة للمشتغلين حاليا:

تتم عملية تصنيفهم من قبل الأطراف الاجتماعية داخل المؤسسة بالاعتماد على الملحق عدد 3 المتعلق بالتصنيف الالياني العام للخطط و المرفق بالملحق التعديلي عدد 4 بالاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام و الكهرباء المعمضي بتاريخ 27 سبتمبر 1993 و المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 16 نوفمبر 1993 و الصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 89 بتاريخ 23 نوفمبر 1993.

بالنسبة للتقويم المستمر لكافة الأعوان: يتم اعتماد التصنيف المهني الجديد للإعداد برامج التقويم المستمر وفي صورة وجود خلاف أو إشكال في عملية تصنيف الوظائف يتم الرجوع إلى الإ Jian المشار إليها بالفصل 60 من الاتفاقية القطاعية المشتركة.

## الفصل 58: جداول الأجر

يقع العمل بجدوال الأجر المرفق بهذه الاتفاقية.

التزاما من طرفي التفاوض بالأهداف الوطنية الرا白衣ة إلى العمل على الزيادة في الإنتاج وتحسين مردودية العمل والتحكم في الكلفة والحد خاصة من كلفة اللاجودة (*le cout*) (de non qualité) فإنهم يتعهدان بالعمل على تحسين منظوريهم لتجسيم هذا التوجه الوطني.

## الفصل 59: تدابير تطبيقية

بالنسبة للمسائل التي تهم العمال والتي يقع التطبيق عليها بهذه الاتفاقية يقع تطبيق المقتضيات القانونية أو الترتيبية التي تهم أولئك العمال.

## الفصل 60 (جديد): الصلح

كل الخلافات الناجمة عن تطبيق هذه الاتفاقية وملحقاتها والتي لا يقع فضها على مستوى المؤسسة تعرض من قبل أحد الطرفين على لجنة متناظفة قارة للصلح وترتکب لجنة الصلح من ممثلين أشرين عن المؤجر أو المؤجرين المعينين تعينهم الجامعة الوطنية للكهرباء والإلكترونيك بالاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية، و من عدد مماثل من ممثلين عن العمال تعينهم الجامعة العامة للمعادن بالاتحاد العام التونسي للشغل. ويمكن لكل عضو في اللجنة أن يكلف من ينوبه شريطة أن يكون النائب من نفس المنظمة. وتعين اللجنة مقررا لها من بين أعضائها. وتحتفظ اللجنة عند اتصالها بشخصية في ظرف لا يتجاوز الشهانية أيام كاملة اعتبارا من تاريخ اتصالها بطلب الصلح وتستمع اللجنة لوجهة نظر كل من الطرفين وتبين موقفها في أجل لا يتجاوزخمس عشر يوما ابتداء من تاريخ اجتماعهما الأول للنظر في القضية. وعند حصول اتفاق أمام لجنة الصلح يقع تحرير محضر جلسة على الفور يمضى من طرف أعضاء اللجنة الحاضرين والأطراف المعنية أو من ينوبهم.

## الفصل 61: الامتيازات المكتسبة

لا يمكن أن تناول هذه الاتفاقية المشتركة في أية حال من الوضعيات المكتسبة.

## الفصل 62: تاريخ العمل بالاتفاقية

يقع العمل بهذه الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء المشار إليها أعلاه و ذلك بالنسبة للمؤجرين و العمال المشار إليهم بالفصل الأول من هذه الاتفاقية.

## الفصل 63: قرض الضمان الاجتماعي

يعين على المؤجر إمضاء المطلوب الحصول على القرض الشخصي المسند من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و في أجل لا يتجاوز 15 يوما من تاريخ تقديم المطلب مع إضافة وثيقة اعتراف بالدين تعقد في حالة مغادرة المؤسسة.

6 نوفمبر 2018

عن المنظمات النقابية لأصحاب العمل

عن المنظمات النقابية للعمال

رئيس الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة

الأمين العام للإتحاد العام

و الصناعات التقليدية

التونسي للشغل

سمير ماجول

نور الدين الطبوبي

رئيس الجامعة الوطنية

الكاتب العام للجامعة العامة

للكهرباء و الإلكترونيك

المعادن و الإلكترونيك

عادل المانع

الطاھر البرباري



# الاتفاقية المشتركة القومية للميكانيك العام والكهرباء :

ملحق عدد 3

## التصنيف البياني العام للخطط

أ- ترتيب بياني لعملة التنفيذ :

مستوى ا:

يقوم بأعمال تتسم ببساطتها أو بتكراها أو بتشابهها طبقاً لإجراءات معينة وذلك حسب بيانات ملخصة ومفصلة تضبط طبيعة العمل وأساليب العمليات المتبعة . ويوضع تحت المراقبة المباشرة لعون له مستوى مهني أعلى .

ت 1 (رقم قياسي 105)

يتسم بالعمل يكونه ينجز إما يدوياً أو بواسطة آلة سهلة الاستعمال وذلك للقيام بأشغال بسيطة دون أن ينجر عن ذلك تغيير في المقتوج .

مدة التأقلم في مكان العمل لا تتعدي الشهر .

ت 2 (رقم قياسي 110)

يتسم العمل بإنجاز أعمال بسيطة متشابهة وذلك إما باليد أو بواسطة آلة أو بأية وسيلة أخرى . إن التعليمات الدقيقة والمفصلة الصادرة كتابياً أو شفاهياً أو عن طريق التشخيص تفرض طريقة إنجاز العمليات وتدصر التدخلات في التثبيت البسيط والمحدد من مطابقة الأعمال وإدخال التعديلات البسيطة على الوسائل

مدة التأقلم في مكان العمل لا تتعدي شهرين .

ت 3 (رقم قياسي 115)

يتسم العمل بإنجاز مجموعة من العمليات تستوجب الانتباه بحكم طبيعتها أو تتوجهها وذلك إما باليد أو بواسطة آلة أو بأية وسيلة أخرى . إن التعليمات المفصلة الصادرة شفاهياً أو حسب وثائق فنية بسيطة والتي يتم تفسيرها والتتعليق عليها تضبط طريقة إنجاز العمليات وتشتمل التدخلات التثبيت من المطابقة .

مدة الشفافية في أماكن العمل لا تتعذر بصفة عادية ثلاثة أشهر.

## المستوى II

حسب التعليمات الكاملة والحقيقة التي تبين الأعمال اللازم القيام بها والطرق المستعملة والوسائل المتوفرة. ينفذ العامل شغلاً يقتضي كفاءة يتمثل في:

- إما عمليات متسلسلة بصفة منسجمة اعتباراً للنتيجة المقصودة.
- وإنما عمليات تتسم بالتنوع أو بالتعقد.
- يوضع تحت مراقبة عون له بصفة عامة مستوى مهني أعلى.

### مستوى المعرفة المهنية:

دبلوم الكفاءة المهنية مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل (المدرسة الأساسية وستان تكوين مؤهل).

هذه المعرفة يمكن الحصول عليها سواء بالتكوين الأساسي أو بتكوين مستمر معادل أو بالخبرة المهنية المشهود بحقها من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل.

والتدرج في الأصناف المهنية في هذا المستوى ينبغي التثبت من المعرفة المهنية بالطريقة الجاري بها العمل أو التي تحدد بالمؤسسة المعينة وذلك في حالة عدم وجود أحكام تعاقدية.

ت 4 (الرقم القياسي 125)

يتسم العمل بكوته ينفذ:

- إما بعمليات تقليدية لحرفة حسب متطلبات فنية على أن يكون حذق تلك الدرفة متأت من تكوين منهجي أو من التجربة والمعارضة.
- وإنما بالعمل اليدوي أو بالآلة أو بوسيلة أخرى لإنجاز جملة من الأشغال تتضمن صعوبات يدركها طبيعتها (المجدرة مثلاً عن ضرورة اكتساب مهارة حركية وعن عدد العمليات المجدرة أو عن الوسائل المستعملة) أو بتتنوع الطرق العملية (المستوى ت 3) المعتمدة غالباً.

تطلب هذه الأعمال رقابة حذرة وتدخلات مناسبة قصد مواجهة الحالات غير المتنبأة. المسؤوليات تجاه وسائل العمل أو المحتوى تعتبر هامة. التعليمات المتعلقة بالعمل الكتابية أو الشفافية تبين الأعمال الواجب إنجازها أو الأساليب العملية النموذجية التي ينبغي تطبيقها. وتكون عند الاقتضاء مدعومة بتفاصيل أو خرائط أو أية وثيقة فنية تفيذية أخرى.

يرجع للعامل أن يقوم على ضوء التعليمات التي تلقاها باستغلال محتوى الوثائق الفنية وبتحضير وتنظيم وسائل التنفيذ وبمراقبة تائج عمله.

ت 5 (الرقم القياسي 135)

يتسم العمل بتنفيذ عمليات حرفية تستوجب التسلسل حسب النتيجة المزمع تحقيقها معرفة الحرفة يتم الحصول عليها إما بالتكوين المنهجي أو التجربة والمعارضة، التعليمات لإنجاز العمل المدعومة بخرائط وصور وأمثلة هندسية أو وثائق فنية أخرى تبين الأعمال الواجب إنجازها

يرجع للعامل إعداد تابع العمليات وضبط وسائل التنفيذ ومراقبة الشائح

ت 6 (رقم قياسي 145)

يتسم العمل بتنفيذ مجموعة من العمليات تتطلب كفاءة كبيرة بعضها دقيقة ومتشبعة نظراً للصعوبات الفنية بحيث يجب مزجها حسب النتيجة المزمع بلوغها التعليمات المتعلقة بإنجاز العمل المدعومة بخرائط وصور وأمثلة أو وثائق فنية أخرى تبين الهدف المزمع بلوغه

يرجع للعامل بعد التوضيح عند الاقتضاء لحتوى الوثائق المذكورة أعلاه وتحديد الأساليب العملية ، أن يرتّب وسائل التنفيذ ويراقب شائح الأعمال

ت 7 (رقم قياسي 155 )

يتسم العمل بتنفيذ مجموعة من العمليات تتطلب كفاءة كبيرة ويتحقق من بالنسبة لحرفة معينة عمليات دقيقة ومعقدة نظراً للصعوبات الفنية كما يتسم بتنفيذ:

- إما عمليات أخرى تتبع انتظامات مرتبطة التي يتبعن مزجها حسب الهدف المزمع بلوغه
- و إما عمليات غير عادية في التقنيات الأكثر تقدماً في الانتظام

التعليمات المدعومة بالخرائط والأمثلة والصور أو وثائق فنية أخرى تطبق في ميدان العمل حسب الوسائل المتوفرة

يرجع للعامل بعد أن يتمم ويوضح عند الاقتضاء هذه التعليمات تحديد طرق إنجاز العمليات ومراقبة شائح مجموعة العمليات

المستوى III

يتحقق تعليمات دقيقة تتعلق بميدان العمل وبالوسائل المتوفرة ، يقوم العامل بتنفيذ أشغال تتطلب كفاءة كبيرة وتتضمن عمليات تستوجب المزج حسب الهدف المزمع تحقيقه يقوم باختبار طرق التنفيذ وتابع العمليات يوضع تحت مراقبة عنون يكون له بصفة عامة مستوى مهني أعلى غير أنه في بعض الحالات يطلب منه أن يعمل بصورة مستقلة

## **مستوى المعرفة المهنية:**

دبلوم الكفاءة المهنية مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني و التشغيل الذي يجب أن تضاف إليه وحدات قيمة تكتسب بالتكوين المستمر المتعلق بتكوين الفنيين و المشهود بصفتها من طرف وزارة التكوين المهني و التشغيل .

و للدرج في الأصناف داخل هذا المستوى، فإن التثبت من المؤهلات يمكن أن يتم بأي طريقة معقول بها أو تحديدها على مستوى المؤسسة في حالة عدم وجود أحكام تعاقدية.

ت 8 (رقم قياسي 170)

يتسم العمل :

- بالمبادرة المتعلقة باختيارات بين الطرق والأساليب والوسائل المستعملة في المؤسسة
- بتقديم الدلول المدرورة والنتائج المتصلة عليها في ظروف معينة .

تضبط التعليمات وضعيّة الأعمال ضمن برنامج شامل ، ويوضع تحت إشراف عون له عادة مستوى مهني أعلى، ويمكن أن تكون له مسؤولية فنية أو أن يكلف بمساعدة فنية لفريق من العملة لهم مستوى فني أقل درجة من مستواه.

ت 9 (رقم قياسي 180)

يتسم العمل في آن واحد :

- بتنفيذ مجموعة من العمليات تكون بصفة عامة متراقبة ويتم إنجازها بطرق متنابعة مما يستلزم خاصية تحديد بعض المعطيات الوسيطة والقيام بالثبت أو التصديق أثناء العمل.
- بتحريز تقارير متممة عند الاقتضاء باقتراحات تستنتج بالقياس مع أعمال سابقة بالاختصاص أو بالختصات متقاربة.

مستوى ١٧:

على ضوء التعليمات ذات صبغة عامة تتعلق بطرق معروفة أو مبنية وبعد ترك بعض المبادرة فيما يتعلق باختيار الوسائل الالزمة للعمل و تسلسل العمليات، يقوم بتنفيذ أشغال استغلال معدة أو بدراسة بعض من مجموعة تستدعي مزج طرق التدخل الأكثر تطورا في المهنة أو مزج أساليب النشاطات المتداخلة التي تشترط مهارة عليا

**مستوى المعرفة المهنية:**

دبلوم فني مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني و التشغيل باكالوريا التعليم الثانوي.

يمكن الحصول على هذه المعرفة اما عن طريق تكوين أساسي أو تكوين متقدم  
معادل أو بتجربة مهنية تشهد بصفتها وزارة التكوين المهني والتشغيل

ت 10 (رقم قياسي 190)

يتسم العمل المنحصر بصفة عامة في ميدان فني أو في نوع من متوجات :

- بمبادرة تتعلق بالاختيار بين طرق أو أساليب أو وسائل مستعملة عادة في المؤسسة
- بتقديم الدول المدروسة والنتائج الدالة وذلك في ظروف محددة .

ت 11 (رقم قياسي 200)

يتسم العمل :

- بضرورة تكييف ونقل الطرق والأساليب والوسائل التي وقوع تطبيقها في ظروف مشابهةقصد مراعاة مختلف الضغوطات.
- باقتراح عدة حلول مع ذكر مزاياها مساوئها.

**ب- تصنیف عام للأعوان الإداريين**

مستوى ا

حسب تعليمات بسيطة ومفصلة تحدد نوعية العمل وطرق العمليات التي ستطبق، يقوم العون بتنفيذ أعمال تسم بالبساطة أو بالتكرار أو بالتشابه طبقاً لأساليب مينة. ويوضع تحت المراقبة المباشرة لعون له مستوى مهني أعلى .

ت 1 (رقم قياسي 105)

يتسم العمل بتنفيذ عمليات سهلة وبسيطة مماثلة للعمليات العاديّة (مثل الحراسة وتوزيع الوثائق )

المدة اللازمة للتأقلم في مكان العمل لا تتجاوز الشهر .

ت 2 (رقم قياسي 110)

يتسم العمل بتنفيذ عمليات بسيطة تستدِيب لمتطلبات محددة بوضوح من حيث الكيف والسرعة وتنحصر التدخلات في التثبت البسيط من المطابقة.

مدة التأقلم في مكان العمل لا تتجاوز عادة شهرين .

### ( رقم قياسي 115 )

يتسم العمل بتنفيذ عمليات متعددة تستوجب حداً أدنى من الانتباه نظراً لطبيعتها أو تنويعها. المدة الالزمة للتأقلم في مكان العمل لا تتجاوز عادة ثلاثة أشهر.

#### مستوى الـ:

يقوم العون بتنفيذ عمل يقتضي الكفاءة ويكون من مجموعة من العمليات المتعددة المستوجبة لسلسل مترافق وفقاً للتوجه المزمع بلوغها وذلك حسب تعليمات مدقة ومفطلة تبين الأعمال التي ينبغي القيام بها والحدود اللازم احترامها والطرق المستعملة والوسائل المتوفرة. ويوضع تحت المراقبة المباشرة لعون له مستوى أعلى في الاختصاص.

#### مستوى المعرفة المهنية:

دبلوم كفاءة مهنية مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل (مدرسة أساسية + ستان تكوين مؤهل).

يمكن الحصول على هذه المعرفة إما عن طريق تكوين أساسي أو عن طريق تكوين مستمر معادل أو بالتجربة المهنية المشهود بصفتها من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل.

### ت 4 ( رقم قياسي 125 )

يتسم العمل بعجز عمليات مجزأة تستوجب معرفة مهنية يكون فيها البحث والحصول على المطابقة يتضمنان صعوبات ملأوفة. كما يتسم بإمكانيات المراقبة الفورية.

### ت 5 ( رقم قياسي 135 )

يتسم العمل بعجز عمليات مجزأة يستوجب فيها البحث والحصول على المطابقة تنفذ عمليات تثبت ولا يمكن دائرها القيام بالمراقبة الفورية للعمل غير أن انعكاسات الغلطات تظهر بسرعة.

### ت 6 ( رقم قياسي 145 )

يستجيب العمل لنفس خصوصيات الدرجة السابقة غير أن الحصول على المطابقة يتطلب خبرة مهنية. إن الرقابة عند الانتهاء من العمل صعبة وانعكاسات الأخطاء لاستظهار في الإبان.

ت 7 (رقم قياسي 155)

يتسم العمل في آن واحد :

- بتنفيذ عمليات فنية أو إدارية تتحقق حسب أسلوب نموذجي أو أسلوب غير عادي ولكن بمساعدة عون ذي كفاءة أعلى.
- بإعداد وثائق إما بنسخ معلومات لزمرة يتضمن عوناً ثانية العمل وإما بتدريب تقارير موجزة.

المستوى III:

حسب تعليمات مدقة ومفصلة ومعلومات حول أساليب انجاز العمليات والأهداف، يقوم العون بتنفيذ أشغال تتضمن تزييلا واستغلالاً بسيطين لمعلومات بحكم طبيعتها أو تكرارها وذلك تطبيقاً لقواعد تتعلق بتقنية معينة.

ويقع انجاز هذه الأشغال باستعمال أساليب معروفة أو مطابقة لنموذج معين.

يمكن أن تكون للعون مسؤولية فنية إزاء العمل الذي يقوم منه أعوان لهم كفاءة فنية أقل من كفاءته يخضع العون للمراقبة المباشرة من طرف عون يكون له بصفة عامة مستوى أعلى في الاختصاص.

مستوى المعرفة المهنية:

دبلوم الكفاءة المهنية مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل يجب أن تضاف إليه وحدات قيمة يتم الحصول عليها عن طريق التكوين المستمر وتدخل في برنامج تكوين فنيين على أن تكون هذه الوحدات مشتملة بصفتها من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل.

ت 8 (رقم قياسي 170)

يتسم العمل في آن واحد.

- بتنفيذ سلسلة من العمليات بصفة مستقلة وحسب أسلوب معين.
- بإعداد وثائق طبقاً للشكل المطلوب في الاختصاص: تقارير، قائمات، رسوم بيانية، رسوم، برامج...

ت 9 (رقم قياسي 180)

يتسم العمل في آن واحد:

- بتنفيذ مجموعة من العمليات المتراقبة يقع انجازها بطرق متتابعة مما يستوجب

- خاصية تدريب بعض المعطيات الوسيطة والقيام بالثبت أو التصديق أثناء العمل.
- تدريب تقارير يقع إتمامها عند الاقتضاء بمقررات يتم الحصول عليها بالقياس مع أشغال سابقة في نفس الاختصاص أو في اختصاصات مترابطة .

#### مستوى I:

حسب تعليمات ذات صبغة عامة تتعلق بطرق معروفة أو مبنية مع إبقاء بعض العبارة فيما يخص تسلسل العراحل يقوم العون بتنفيذ أعمال إدارية معقّدة الاستغلال طبقا لقواعد تقنية مشتركة. تحدد التعليمات وضعية الأعمال ضمن البرنامج العام.

يمكن أن تكون للعون مسؤولية فنية إزاء العمل المنجز من طرف أعيوان لهم كفاءة أقل من كفائه. يوضع العون تحت مراقبة عون آخر له عادة مستوى أعلى في الاختصاص.

#### **مستوى المعرفة المهنية**

ديبلوم فني مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتسيير أو باكالوريا التعليم الثانوي. يمكن الحصول على هذه المعرفة إما عن طريق التكوين الأساسي أو بتكوين مستمر معادل أو بالتجربة المهنية المشهود بصفتها من طرف وزارة التكوين المهني والتسيير.

#### **ت 10 (رقم قياسي 190)**

ينحصر العمل بصفة عامة في مجال فني معين ويتسم :

- بمبادرة تتعلق بالاختيار بين طرق وأساليب ووسائل تستعمل عادة بالمؤسسة.
- بتقديم الحلول المدرورة ونتائج المتصل عليها وذلك في ظروف معينة.

#### **ت 11 (رقم قياسي 200)**

يتسم العمل :

- بضرورة تكييف ونقل الطرق والأساليب والوسائل التي وقع تطبيقها في ظروف مشابهة وذلك قصد مراعاة مختلف الضغوطات
- باقتراح عدة حلول مع ذكر مزاياها ومساوئها.

#### **ج - تصنيف أعيوان التسيير: التعريف العام لعون التسيير**

يتميز عون التسيير بقدرات مهنية وبصفات إنسانية لازمة للقيام بمسؤوليات تتعلق بالتأطير أي مسؤوليات فنية ومسؤوليات تسيير وذلك في حدود التفويض الذي تحصل عليه.

ترتكز القدرات المهنية على معرفة أو خبرة اكتسبت في مجال التقنية الصناعية أو التصرفا

وتقضي مسؤوليات التطوير معرفة أو خبرة مهنية متساوية على الأقل لمعرفة وتجربة الأعوان الواقع تطويرهم

### المستوى : III

يكون عون التسيير مسؤولاً عن نشاط فريق متعدد من أعوان مرتبين عادة في المستويين I و II انطلاقاً من أهداف وبرنامج محدد بصفة واضحة وتعليمات مفطرة ومدققة وذلك بوسائل مناسبة

تقضي هذه المسؤولية ما يلي :

- استقبال الأعوان الجديد للفريق والشهر على تأقلمهم
  - توزيع وتسليم الأعمال للأعوان المكلفين بالتنفيذ وإعطائهم التعليمات المفيدة ونطحهم وتقديم الملاحظات
  - ربط الصلات اللازمة لتنفيذ العمل ومراقبة إنجازه (التابع، الآجال)
  - المشاركة في تقييم الكفاءات التي تبرز أثناء العمل واقتراح الإجراءات التي من شأنها أن تؤدي إلى تحسين المستوى الفردي وخاصة منها الترقى
  - السهر على التطبيق الصحيح لقواعد حفظ الصحة والسلامة والمساهمة في تحسينها وكذلك الشأن بالنسبة لظروف العمل واتخاذ الإجراءات الفورية في الحالات الخطيرة
  - إبلاغ وتفسير المعلومات المهنية التي تهم الأعوان والصادرة إما عن الأصناف العليا أو الأصناف السفلية
- يوضع عون التسيير تحت المراقبة المباشرة لرئيسه المباشر

### مستوى المعرفة المهنية:

يتم اكتسابه إما عن طريق المدرسة وإنما بالتجربة والمعارضة المعمقتين لاختصاص أصلي مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل ويكون متساوياً على الأقل لاختصاص الأعوان الواقع تطويرهم

### م 1 (رقم قياسي 170)

عون تسيير مكلف بالإشراف على أشغال تستجيب أساساً إلى تعريف درجات المستوى :

- إما أشغال سهلة التنفيذ كانت محل تدبير مدقق و تام
- وإنما أشغال يدوية أو صيانة عامة (من نوع التنظيف)

## م 2 (رقم قياسي 180 )

عون تسيير مكلف بالإشراف على أشغال تستجيب أساساً إلى تعريف درجات المستويين او ٢ يمكن أن يكلف بالإصلاح والملائمة اللازمين نظراً لخصوصيات الصنع أو الوسائل الفنية المستعملة

### المستوى ١٧ :

يكون عون التسيير مسؤولاً مباشراً أو بواسطة أعوان تسيير آخرين أقل منه كفاءة عن نشاط العمالة المرتبين في المستويات واحد إلى ثلاثة وذلك انطلاقاً من أهداف وبرنامج تعليمات تربط ظروف التنظيم وكذلك الوسائل الموضوعة على ذمته

وتقضي هذه المسؤولية :

- المشاركة في استقبال الأعوان الجدد و السهر على تأقلمهم
  - العمل على تنفيذ البرامج المحددة مع السعي إلىحسن توظيف العمالة و الوسائل وإعطاء التعليمات الملائمة ومراقبة الانجاز
  - اتخاذ وتطبيق تدابير التصويب الازمة قصد فرض احترام المقاييس الكمية و الكيفية للنشاط
  - تقييم الكفاءات التي تظهر أثناء العمل واقتراح التدابير الفردية و التعديلات المتعلقة بالنهوض بدرج الأعوان وترقيتهم
  - فرض احترام الأدكام المتعلقة بالسلامة المهنية و حفظ الصحة و النهوض بالعملية
  - البحث عن سبل تحسين ظروف العمل واقتراح التدابير بشأنها
  - إبلاغ وتفسير المعلومات المهنية في الاتجاهين
- يوضع العون تحت مراقبة رئيسه المباشر

### مستوى المعرفة المهنية

يمكن الحصول عليها إما عن طريق المدرسة وإما بالتجربة والمحاكاة متبعين لاختصاص أطلي مصادق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل ويكون مساوايا على الأقل لاختصاص الأعوان الواقع تأثيرهم

## م 3 (رقم قياسي 190 )

عون تسيير مسؤول على تسيير أشغال التنفيذ تستجيب أساساً لتعريف الدرجات التابعة للمستوى ٣ يتم تعليمات التحضير بتدخلات فنية تهم طرق العمليات وأساليب التثبت الازمة لاحترام المقاييس المحددة

## م 4 (رقم قياسي 200 )

عون تسيير مسؤول على أعوان يقومون بأشغال تقضي إيجاد حلول متنوعة و تستوجب تكيفات ملائمة، يتم شريكة في الدراسات المتعلقة بتركيب وتجديد الوسائل وفي إعداد

برامج النشاط وطرق وقواعد مقاييس التنفيذ

المستوى ٧ :

انطلاقاً من تعليمات تبين إطار أعماله وكذلك وسائل وأهداف قواعد التصرف، يقوم العون بتنسيق أنشطة متنوعة ومتكاملة يتولى تنظير مجموعة أو عدة مجموعات بواسطة أعضاء تسيير لهم مستويات مختلفة ويضمن الانسجام في ما بينهم وهو ما يقتضي:

- السهر على استقبال الأعضاء الجدد لفرق وتألهمهم
- فرض انجاز البرامج المضبوطة
- ضياغة التعليمات التطبيقية
- توزيع البرامج ومتابعة انجازها ومراقبة النتائج مقارنة مع التوقعات واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة
- مراقبة تصرف الوحدة التابعة له حسب الوسائل المتوفرة لديه مع المقارنة المنظمة للنتائج الحاطلة وذلك بالقيم المحددة في البداية
- إعطاء التفويض لغيره قصد اتخاذ بعض القرارات
- تقييم الكفاءات الفردية وتحديد التدابير الناجحة عن ذلك وعرضها على الإدارة ومساهمتها في تطبيقها
- النهوض بالوقاية في جميع المستويات والسعى إلى القيام بأعمال خصوصية في هذا المجال
- الشكك من تداول المعلومات
- المشاركة مع المطالح المختصة في إعداد البرامج والترتيب التنظيمية التي تصاحبها ووضع بصفة عامة تدت مسؤولية رئيس مجلس إدارة الذي يمكن أن يكون رئيس المؤسسة نفسه ،

**مستوى المعرفة المهنية:**

دبلوم في سامي مطابق عليه من طرف وزارة التكوين المهني والتشغيل

**م 5 (رقم قياسي 230 )**

عون تسيير مسؤول على أعضاء يقومون بأشغال متنوعة ولكن متكاملة يلجا إلى إيجاد الحلول المناسبة ووضعها حيث التنفيذ قصد الحصول على النتائج المطلوبة ، يتدخل في تنظيم الأنشطة والتنسيق بينها

**م 6 (رقم قياسي 250 )**

عون تسيير يقوم بدور تنسيق الفرق التي تقوم بأنشطة فنية مستقرة يشارك في إعداد برامج العمل وفي تحديد المقاييس وفي ظروف تنفيذها يعطي التعليمات قصد الوصول إلى النتيجة

## الكافحة والترتيب المنهيات

الرتباء الى الصنف	الكلمة عبد الاستداب	الرقم القياسي	الاطناف الممنية	
			التفيد	التسخير
التدريب أو دورة تكوين مهني	تكوين مهني لمدة تعل عن شلل اشتر	105	ت 1	
ترقية داخلية		110	ت 2	
ترقية داخلية		115	ت 3	
دبلوم تكوين أساسى أو تكوين مستمر مصادق عليه	دبلوم كفالة ممكنته (مدرسة أساسية + سسلي تكوين مهني)	125	ت 4	
ترقية داخلية		135	ت 5	
ترقية داخلية		145	ت 6	
ترقية داخلية		155	ت 7	
تكوين مستمر مصادق عليه	دبلوم كفالة ممكنته + وبدات تكوين مستمر	170	ت 8	1 م
ترقية داخلية		180	ت 9	2 م
دبلوم تكوين أساسى أو تكوين مستمر مصادق عليه	دبلوم فنى	190	ت 10	3 م
ترقية ممكنة		200	ت 11	4 م
دبلوم تكوين أساسى أو تكوين مستمر مصادق عليه	دبلوم فنى سامي	230	ت 1	5 م
ترقية داخلية		250	ت 2	6 م
دبلوم تكوين أساسى أو تكوين مستمر مصادق عليه	شسلحة عامية (المرحلة الاشنية)	300	ت 3	
ترقية داخلية		350	ت 4	
دبلوم تكوين أساسى أو تكوين مستمر مصادق عليه	شسلحة عامية (المرحلة الاشنية)	400	ت 5	

الرتبة	المقدمة	2018														الرتبة	المقدمة
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	15	14	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
110,54	118,93	117,95	116,79	115,71	114,64	113,57	112,40	111,43	110,36	109,29	108,21	107,14	106,07	105,00	110,54	118,93	
499,913	446,023	463,721	441,790	439,688	437,96	435,95	434,002	432,321	430,200	428,65	426,387	424,406	422,424	420,541	499,913	446,023	
135,69	123,93	122,95	121,79	120,71	119,64	118,57	117,50	116,45	115,36	114,29	113,22	112,14	111,07	109,95	135,69	123,93	
468,494	463,799	461,686	459,916	458,059	456,071	454,143	452,210	450,279	448,347	446,418	444,484	442,553	440,621	438,687	468,494	463,799	
133,93	128,93	127,95	126,79	125,71	124,64	123,57	122,50	121,45	120,36	119,29	118,21	117,14	116,07	115,01	133,93	128,93	
468,623	462,921	460,808	458,938	457,065	455,085	453,113	451,242	449,369	447,496	445,625	443,754	441,881	439,999	438,126	436,253	468,623	462,921
135,19	133,51	132,44	130,71	129,39	127,6	126,43	125,01	123,57	122,14	120,71	120,28	117,95	126,43	124,87	135,19	133,51	
594,624	531,734	529,138	526,563	523,947	521,412	518,837	516,261	513,111	510,588	508,335	505,969	502,808	499,798	497,730	594,624	531,734	
134,89	133,57	132,34	130,71	129,19	128,66	126,43	124,97	123,57	122,14	120,71	119,29	117,95	123,43	121,87	134,89	133,57	
577,190	569,611	567,700	564,660	562,085	559,509	556,934	554,358	551,781	549,208	546,632	544,057	541,482	538,906	535,547	533,965	577,190	569,611
134,38	133,57	132,34	130,71	129,19	127,6	126,43	125,01	123,57	122,14	120,71	119,29	117,95	124,87	123,43	134,38	133,57	
699,673	637,837	665,211	662,705	660,131	597,535	594,980	592,404	589,228	587,254	584,678	582,103	579,528	576,952	573,947	699,673	637,837	
174,38	173,57	172,34	170,71	169,19	167,86	166,43	163,00	159,57	157,24	156,71	155,25	153,76	150,43	148,43	174,38	173,57	
647,590	645,905	644,330	640,755	638,179	635,664	633,020	628,453	627,078	625,302	622,727	620,152	617,576	615,000	613,553	647,590	645,905	
733,27	730,74	704,29	701,43	208,57	193,71	192,38	189,00	187,34	186,29	184,43	178,57	175,73	172,88	170,63	733,27	730,74	
798,003	746,628	761,937	760,346	751,105	758,045	750,804	753,43	750,931	750,492	750,393	749,140	748,990	748,879	748,763	798,003	746,628	
229,97	217,14	215,39	211,43	208,57	207,71	207,26	206,00	197,34	196,29	197,43	196,57	195,71	188,95	186,33	229,97	217,14	
792,685	793,597	778,445	769,235	764,144	758,559	752,804	748,621	743,541	738,191	735,140	722,098	722,938	721,395	718,395	792,685	793,597	
230,67	227,14	224,29	221,43	218,51	212,26	210,00	207,34	206,23	204,43	203,57	195,71	192,88	189,03	186,33	230,67	227,14	
828,586	827,795	817,684	811,494	807,348	802,182	797,004	788,811	786,96	781,589	784,538	771,388	769,986	768,893	767,893	828,586	827,795	
260,37	231,14	204,20	213,43	220,57	235,71	232,36	226,00	217,34	214,39	211,41	203,57	203,11	201,38	198,73	260,37	231,14	
866,706	865,861	855,440	850,560	849,449	846,188	835,111	829,987	824,655	818,845	814,516	809,188	802,313	793,002	789,617	866,706	865,861	

ملاحظة : تغيرات اسعار المعيشة في مصر اعتباراً من 1981 حتى 1992 بحسب اسعار الذهب والعملات

(نظام 40 سنتامتر في السعر ، قيادة 173,33 سنتامتر في الشهور)

## بقي العمل به بداية من 01 مارس 2018

المنفذ	مدة المدة المدورة														
	الـ1	ـ2	ـ3	ـ4	ـ5	ـ6	ـ7	ـ8	ـ9	ـ10	ـ11	ـ12	ـ13	ـ14	ـ15
أول الماء	ـ7	ـ12	ـ17	ـ22	ـ27	ـ32	ـ37	ـ42	ـ47	ـ52	ـ57	ـ62	ـ67	ـ72	ـ77
ثاني الماء	ـ13	ـ18	ـ23	ـ28	ـ33	ـ38	ـ43	ـ48	ـ53	ـ58	ـ63	ـ68	ـ73	ـ78	ـ83
ثالث الماء	ـ19	ـ24	ـ29	ـ34	ـ39	ـ44	ـ49	ـ54	ـ59	ـ64	ـ69	ـ74	ـ79	ـ84	ـ89
رابع الماء	ـ25	ـ30	ـ35	ـ40	ـ45	ـ50	ـ55	ـ60	ـ65	ـ70	ـ75	ـ80	ـ85	ـ90	ـ95
خامس الماء	ـ31	ـ36	ـ41	ـ46	ـ51	ـ56	ـ61	ـ66	ـ71	ـ76	ـ81	ـ86	ـ91	ـ96	ـ101
سادس الماء	ـ37	ـ42	ـ47	ـ52	ـ57	ـ62	ـ67	ـ72	ـ77	ـ82	ـ87	ـ92	ـ97	ـ102	ـ107
سابع الماء	ـ43	ـ48	ـ53	ـ58	ـ63	ـ68	ـ73	ـ78	ـ83	ـ88	ـ93	ـ98	ـ103	ـ108	ـ113
ثامن الماء	ـ49	ـ54	ـ59	ـ64	ـ69	ـ74	ـ79	ـ84	ـ89	ـ94	ـ99	ـ104	ـ109	ـ114	ـ119
第九 الماء	ـ55	ـ60	ـ65	ـ70	ـ75	ـ80	ـ85	ـ90	ـ95	ـ100	ـ105	ـ110	ـ115	ـ120	ـ125
第十 الماء	ـ61	ـ66	ـ71	ـ76	ـ81	ـ86	ـ91	ـ96	ـ101	ـ106	ـ111	ـ116	ـ121	ـ126	ـ131
حادي عشر الماء	ـ67	ـ72	ـ77	ـ82	ـ87	ـ92	ـ97	ـ102	ـ107	ـ112	ـ117	ـ122	ـ127	ـ132	ـ137
ثاني عشر الماء	ـ73	ـ78	ـ83	ـ88	ـ93	ـ98	ـ103	ـ108	ـ113	ـ118	ـ123	ـ128	ـ133	ـ138	ـ143
ثالث عشر الماء	ـ79	ـ84	ـ89	ـ94	ـ99	ـ104	ـ109	ـ114	ـ119	ـ124	ـ129	ـ134	ـ139	ـ144	ـ149
رابع عشر الماء	ـ85	ـ90	ـ95	ـ100	ـ105	ـ110	ـ115	ـ120	ـ125	ـ130	ـ135	ـ140	ـ145	ـ150	ـ155
خامس عشر الماء	ـ91	ـ96	ـ101	ـ106	ـ111	ـ116	ـ121	ـ126	ـ131	ـ136	ـ141	ـ146	ـ151	ـ156	ـ161
سابع عشر الماء	ـ97	ـ102	ـ107	ـ112	ـ117	ـ122	ـ127	ـ132	ـ137	ـ142	ـ147	ـ152	ـ157	ـ162	ـ167
ثامن عشر الماء	ـ103	ـ108	ـ113	ـ118	ـ123	ـ128	ـ133	ـ138	ـ143	ـ148	ـ153	ـ158	ـ163	ـ168	ـ173
حادي عشر عشر الماء	ـ109	ـ114	ـ119	ـ124	ـ129	ـ134	ـ139	ـ144	ـ149	ـ154	ـ159	ـ164	ـ169	ـ174	ـ179
ثانية عشر عشر الماء	ـ115	ـ120	ـ125	ـ130	ـ135	ـ140	ـ145	ـ150	ـ155	ـ160	ـ165	ـ170	ـ175	ـ180	ـ185
ثالثة عشر عشر الماء	ـ121	ـ126	ـ131	ـ136	ـ141	ـ146	ـ151	ـ156	ـ161	ـ166	ـ171	ـ176	ـ181	ـ186	ـ191
رابعة عشر عشر الماء	ـ127	ـ132	ـ137	ـ142	ـ147	ـ152	ـ157	ـ162	ـ167	ـ172	ـ177	ـ182	ـ187	ـ192	ـ197
خامسة عشر عشر الماء	ـ133	ـ138	ـ143	ـ148	ـ153	ـ158	ـ163	ـ168	ـ173	ـ178	ـ183	ـ188	ـ193	ـ198	ـ203
سابعة عشر عشر الماء	ـ139	ـ144	ـ149	ـ154	ـ159	ـ164	ـ169	ـ174	ـ179	ـ184	ـ189	ـ194	ـ199	ـ204	ـ209
ثانية عشر عشر عشر الماء	ـ145	ـ150	ـ155	ـ160	ـ165	ـ170	ـ175	ـ180	ـ185	ـ190	ـ195	ـ200	ـ205	ـ210	ـ215
ثالثة عشر عشر عشر الماء	ـ151	ـ156	ـ161	ـ166	ـ171	ـ176	ـ181	ـ186	ـ191	ـ196	ـ201	ـ206	ـ211	ـ216	ـ221
رابعة عشر عشر عشر الماء	ـ157	ـ162	ـ167	ـ172	ـ177	ـ182	ـ187	ـ192	ـ197	ـ202	ـ207	ـ212	ـ217	ـ222	ـ227
خامسة عشر عشر عشر الماء	ـ163	ـ168	ـ173	ـ178	ـ183	ـ188	ـ193	ـ198	ـ203	ـ208	ـ213	ـ218	ـ223	ـ228	ـ233
سابعة عشر عشر عشر الماء	ـ169	ـ174	ـ179	ـ184	ـ189	ـ194	ـ199	ـ204	ـ209	ـ214	ـ219	ـ224	ـ229	ـ234	ـ239
ثانية عشر عشر عشر عشر الماء	ـ175	ـ180	ـ185	ـ190	ـ195	ـ200	ـ205	ـ210	ـ215	ـ220	ـ225	ـ230	ـ235	ـ240	ـ245
ثالثة عشر عشر عشر عشر الماء	ـ181	ـ186	ـ191	ـ196	ـ201	ـ206	ـ211	ـ216	ـ221	ـ226	ـ231	ـ236	ـ241	ـ246	ـ251
رابعة عشر عشر عشر عشر الماء	ـ187	ـ192	ـ197	ـ202	ـ207	ـ212	ـ217	ـ222	ـ227	ـ232	ـ237	ـ242	ـ247	ـ252	ـ257
خامسة عشر عشر عشر عشر الماء	ـ193	ـ198	ـ203	ـ208	ـ213	ـ218	ـ223	ـ228	ـ233	ـ238	ـ243	ـ248	ـ253	ـ258	ـ263
سابعة عشر عشر عشر عشر الماء	ـ199	ـ204	ـ209	ـ214	ـ219	ـ224	ـ229	ـ234	ـ239	ـ244	ـ249	ـ254	ـ259	ـ264	ـ269
ثانية عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ205	ـ210	ـ215	ـ220	ـ225	ـ230	ـ235	ـ240	ـ245	ـ250	ـ255	ـ260	ـ265	ـ270	ـ275
ثالثة عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ211	ـ216	ـ221	ـ226	ـ231	ـ236	ـ241	ـ246	ـ251	ـ256	ـ261	ـ266	ـ271	ـ276	ـ281
رابعة عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ217	ـ222	ـ227	ـ232	ـ237	ـ242	ـ247	ـ252	ـ257	ـ262	ـ267	ـ272	ـ277	ـ282	ـ287
خامسة عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ223	ـ228	ـ233	ـ238	ـ243	ـ248	ـ253	ـ258	ـ263	ـ268	ـ273	ـ278	ـ283	ـ288	ـ293
سابعة عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ229	ـ234	ـ239	ـ244	ـ249	ـ254	ـ259	ـ264	ـ269	ـ274	ـ279	ـ284	ـ289	ـ294	ـ299
ثانية عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ235	ـ240	ـ245	ـ250	ـ255	ـ260	ـ265	ـ270	ـ275	ـ280	ـ285	ـ290	ـ295	ـ300	ـ305
ثالثة عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ241	ـ246	ـ251	ـ256	ـ261	ـ266	ـ271	ـ276	ـ281	ـ286	ـ291	ـ296	ـ301	ـ306	ـ311
رابعة عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ247	ـ252	ـ257	ـ262	ـ267	ـ272	ـ277	ـ282	ـ287	ـ292	ـ297	ـ302	ـ307	ـ312	ـ317
خامسة عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ253	ـ258	ـ263	ـ268	ـ273	ـ278	ـ283	ـ288	ـ293	ـ298	ـ303	ـ308	ـ313	ـ318	ـ323
سابعة عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ259	ـ264	ـ269	ـ274	ـ279	ـ284	ـ289	ـ294	ـ299	ـ304	ـ309	ـ314	ـ319	ـ324	ـ329
ثانية عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ265	ـ270	ـ275	ـ280	ـ285	ـ290	ـ295	ـ300	ـ305	ـ310	ـ315	ـ320	ـ325	ـ330	ـ335
ثالثة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ271	ـ276	ـ281	ـ286	ـ291	ـ296	ـ301	ـ306	ـ311	ـ316	ـ321	ـ326	ـ331	ـ336	ـ341
رابعة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ277	ـ282	ـ287	ـ292	ـ297	ـ302	ـ307	ـ312	ـ317	ـ322	ـ327	ـ332	ـ337	ـ342	ـ347
خامسة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ283	ـ288	ـ293	ـ298	ـ303	ـ308	ـ313	ـ318	ـ323	ـ328	ـ333	ـ338	ـ343	ـ348	ـ353
سابعة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ289	ـ294	ـ299	ـ304	ـ309	ـ314	ـ319	ـ324	ـ329	ـ334	ـ339	ـ344	ـ349	ـ354	ـ359
ثانية عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ295	ـ300	ـ305	ـ310	ـ315	ـ320	ـ325	ـ330	ـ335	ـ340	ـ345	ـ350	ـ355	ـ360	ـ365
ثالثة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ301	ـ306	ـ311	ـ316	ـ321	ـ326	ـ331	ـ336	ـ341	ـ346	ـ351	ـ356	ـ361	ـ366	ـ371
رابعة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ307	ـ312	ـ317	ـ322	ـ327	ـ332	ـ337	ـ342	ـ347	ـ352	ـ357	ـ362	ـ367	ـ372	ـ377
خامسة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ313	ـ318	ـ323	ـ328	ـ333	ـ338	ـ343	ـ348	ـ353	ـ358	ـ363	ـ368	ـ373	ـ378	ـ383
سابعة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ319	ـ324	ـ329	ـ334	ـ339	ـ344	ـ349	ـ354	ـ359	ـ364	ـ369	ـ374	ـ379	ـ384	ـ389
ثانية عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ325	ـ330	ـ335	ـ340	ـ345	ـ350	ـ355	ـ360	ـ365	ـ370	ـ375	ـ380	ـ385	ـ390	ـ395
ثالثة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ331	ـ336	ـ341	ـ346	ـ351	ـ356	ـ361	ـ366	ـ371	ـ376	ـ381	ـ386	ـ391	ـ396	ـ401
رابعة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ337	ـ342	ـ347	ـ352	ـ357	ـ362	ـ367	ـ372	ـ377	ـ382	ـ387	ـ392	ـ397	ـ402	ـ407
خامسة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ343	ـ348	ـ353	ـ358	ـ363	ـ368	ـ373	ـ378	ـ383	ـ388	ـ393	ـ398	ـ403	ـ408	ـ413
سابعة عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر عشر الماء	ـ349	ـ354	ـ359	ـ364	ـ369	ـ374	ـ379	ـ384	ـ389	ـ394	ـ399	ـ404	ـ409	ـ414	ـ419
ثانية عشر الماء	ـ355	ـ360	ـ365	ـ370	ـ375	ـ380	ـ385	ـ390	ـ395	ـ400	ـ405	ـ410	ـ415	ـ420	ـ425
ثالثة عشر الماء	ـ361	ـ366	ـ371	ـ376	ـ381	ـ386	ـ391	ـ396	ـ401	ـ406	ـ411	ـ416	ـ421	ـ426	ـ431
رابعة عشر الماء	ـ367	ـ372	ـ377	ـ382	ـ387	ـ392	ـ397	ـ402	ـ407	ـ412	ـ417	ـ422	ـ427	ـ432	ـ437
خامسة عشر الماء	ـ373	ـ378	ـ383	ـ388	ـ393	ـ398	ـ403	ـ408	ـ413	ـ418	ـ423	ـ428	ـ433	ـ438	ـ443

(العام 48 سادس في الأشهر 6, 7, 8, 9, 10, 11 من العام 2008)

**جدول الأجر عدد 3**  
**أموان التنفيذ**  
**بيان بـ بـ 01 مارس 2018**

**اتفاقية المشتركة القطاعية**  
**للكهرباء والالكترونيك**

الدرجة مدة البالغ بالدرجة															الصنف
15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
120,24	118,95	117,66	116,75	115,71	114,64	113,57	112,50	111,43	110,36	109,29	108,21	107,14	106,07	105,00	
-508,548	-505,487	-503,369	-501,057	-502,733	-500,415	-504,088	-501,780	-501,462	-501,144	-514,826	-512,288	-510,190	-507,893	-505,552	
, 325,09	, 323,95	, 321,86	, 321,75	, 320,71	, 319,64	, 318,57	, 317,50	, 316,43	, 315,36	, 314,29	, 313,21	, 312,14	, 311,07	, 310,85	
580,017	595,503	565,185	552,467	560,549	548,371	545,913	543,966	541,278	538,560	536,642	544,214	533,006	529,668	527,044	
-128,98	-128,93	-127,46	-126,79	-125,71	-124,64	-123,57	-122,50	-121,43	-120,36	-119,29	-118,21	-117,14	-116,07	-115,20	
580,199	578,011	575,763	573,495	571,127	568,899	566,491	564,174	561,556	559,538	557,220	554,902	552,584	549,607		
161,19	163,57	142,14	140,71	139,29	137,86	136,63	135,00	133,57	132,14	130,71	129,29	127,46	126,43	124,87	
642,690	639,158	636,067	629,977	628,886	616,796	622,705	620,613	614,534	611,313	608,133	605,162	602,072	598,408		
214,86	163,57	152,14	150,71	149,29	147,86	146,43	145,00	143,57	142,14	140,71	139,29	137,46	136,43	134,57	
687,811	684,596	681,885	678,75	675,684	672,94	669,50	666,413	663,342	660,312	657,141	654,031	650,960	647,770	643,839	
135,58	163,57	152,14	140,71	139,29	137,86	136,63	135,00	133,57	132,14	130,71	129,29	127,46	126,43	124,87	
732,885	730,705	727,642	724,522	721,481	718,141	715,250	712,460	709,069	705,779	702,889	699,598	696,707	693,617	688,930	
174,28	173,57	172,14	170,71	169,29	167,86	166,43	165,00	163,57	162,14	160,71	159,29	157,46	156,43	155,96	
777,929	775,398	772,309	770,318	767,128	764,037	760,947	757,856	754,766	751,575	748,585	745,404	742,400	739,111	735,974	
211,77	207,34	204,29	201,43	198,57	195,71	192,36	190,00	187,14	184,20	181,43	178,57	175,71	172,46	170,551	
905,355	897,441	891,361	885,680	878,899	872,718	866,537	860,356	851,175	847,994	841,813	835,632	829,451	823,270	818,461	
220,97	217,14	214,29	211,43	208,57	205,72	202,56	200,00	197,74	194,29	191,43	188,57	185,71	182,05	180,33	
951,531	943,461	931,061	930,879	924,698	918,317	912,375	906,155	899,979	891,735	887,612	881,431	875,250	869,069	863,606	
230,57	227,14	224,29	221,43	218,57	215,71	212,36	210,00	207,74	204,29	201,43	198,57	195,71	192,46	190,03	
996,625	988,960	982,809	976,626	970,447	964,566	958,075	951,904	945,773	939,542	933,361	927,150	920,999	914,618	906,701	
240,37	237,34	234,29	231,43	228,57	225,71	222,36	220,00	217,74	214,29	211,43	208,57	205,71	202,46	199,73	
1041,765	1034,795	1028,605	1022,424	1019,062	1003,891	997,700	991,519	985,338	979,157	972,976	965,795	959,614	953,40	945,340	

بيان: تضمن الأجر المسمى بـ بـ 01 مارس 2018، والمترتب على المعاينات المختبرية المقدمة في 1982، والمترتب على المعاينات المختبرية المقدمة في 1981، والمترتب على المعاينات المختبرية المقدمة في 1980.

بيان العمل به بداية من 01 مאי 2018

60

العنوان	نوع العمل	مدة البقاء المتقدمة	الدرجة	الإسم
15	14	13	12	11
-2	2	2	2	2
211,27	207,14	204,39	201,03	191,57
904,514	895,991	889,410	883,629	877,448
220,97	217,14	214,29	211,43	208,57
988,999	981,710	975,529	972,348	973,107
230,67	227,14	224,49	221,43	218,57
995,015	987,379	981,988	975,017	988,436
260,37	257,14	254,29	251,43	252,57
1080,074	1083,595	1082,915	1082,734	1084,553
280,57	276,43	272,56	269,29	265,71
1205,451	1196,706	1188,479	1180,751	1173,077
311,07	305,71	301,43	297,14	292,96
1395,123	1313,941	1304,270	1294,598	1285,777
260,57	276,43	272,56	269,29	265,71
1205,361	1196,206	1188,470	1180,751	1173,077
311,07	305,71	301,43	297,14	292,96
1395,123	1313,541	1304,469	1294,988	1285,716
370,66	365,00	360,00	355,00	350,00
1580,594	1566,346	1557,529	1546,713	1535,896
420,26	424,26	418,57	413,86	407,14
1286,064	1223,152	1210,788	1198,416	1186,064
489,86	483,57	477,14	470,71	464,29
2091,557	2077,955	2064,049	2050,042	2036,235
				2022,217
				2008,430
				1994,613
				1980,605
				1966,698
				1952,751
				1938,884
				1924,976
				1911,069
				1893,732

الرتبة	مدة البقاء بالدرجة	الصفات												
		١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	
١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
- ٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢

ملاحظة: تضمن الأجر المقطعي بغير المدخلات الكهربائية والالكترونية في المدحور لسنة ١٩٨٢-١٩٨٣ بمقدار ٥٠١ ل.ل. في كل شهر عدا شهر العيد ٤٣٧ ل.ل. في كل شهر عاصي ١٥٣٦

**جدول الأجر عدد 6**  
**أحوال المساعدة والأطراف**

**الاتفاقية المحدثة كلها الفاتحة  
للمهارات والافتراضيات**

**بيان المساعدة من 01 مايو 2019**  
**نظام مساعدة في المشروع، قانون 40 لسنة 1973، رقم 33**

الرتبة	مدة البقاء بالخدمة	البيان											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
211,27	207,74	204,29	201,43	198,57	195,71	192,85	189,00	187,14	184,29	181,43	178,57	175,71	172,85
798,338	790,902	785,751	780,601	775,50	770,299	765,149	759,996	754,841	748,696	744,546	739,395	734,244	729,093
230,07	217,14	214,39	211,43	208,57	205,71	202,86	200,00	197,14	194,29	191,43	188,57	185,71	182,86
838,350	831,442	826,191	821,141	815,90	810,89	805,680	800,536	795,383	790,236	785,086	779,935	774,784	769,633
230,67	227,14	224,39	221,43	218,57	215,71	212,86	210,00	207,14	204,29	201,43	198,57	195,71	192,86
878,291	871,528	866,777	859,626	856,476	851,315	846,174	841,023	835,873	830,722	825,571	820,420	815,270	810,119
240,37	237,14	234,39	231,43	228,57	225,71	222,85	220,00	217,14	214,29	211,43	208,57	205,71	202,86
918,286	912,405	907,514	901,64	897,013	891,862	886,711	881,561	875,410	871,259	866,108	860,958	855,807	850,656
250,57	247,45	242,96	239,29	265,71	262,14	258,57	255,60	251,43	249,36	246,29	243,01	239,14	233,57
1083,610	1056,449	1049,709	1043,271	1038,832	1030,934	1023,935	1017,517	1011,078	1004,640	998,202	992,463	985,325	978,886
311,07	305,71	301,43	297,14	295,66	288,57	284,30	280,60	275,71	271,43	267,14	262,86	258,57	254,29
1108,896	1159,314	1151,508	1143,701	1136,956	1128,830	1120,004	1112,978	1105,153	1097,423	1089,695	1081,971	1073,247	1065,521
280,57	276,43	272,86	269,25	265,71	262,14	258,57	255,60	251,43	249,36	246,29	243,01	239,14	233,57
2062,610	1956,447	1046,709	1043,271	1038,832	1030,934	1023,935	1017,517	1011,078	1004,640	998,202	992,463	985,325	978,886
311,07	305,71	301,43	297,14	295,66	288,57	284,30	280,60	275,71	271,43	267,14	262,86	258,57	254,29
1108,896	1159,314	1151,508	1143,701	1136,956	1128,830	1120,004	1112,978	1105,153	1097,423	1089,695	1081,971	1073,247	1065,521
307,66	365,00	360,00	355,00	350,00	340,00	335,00	330,00	325,00	320,00	315,00	310,00	305,00	295,54
1894,424	1849,413	1875,201	1866,487	1851,178	1840,159	1839,146	1830,142	1821,118	1812,104	1803,090	1794,077	1825,063	1726,049
430,26	424,38	418,57	414,76	407,14	403,43	395,71	390,00	384,28	378,62	372,86	367,14	361,48	355,71
1610,938	1607,956	1598,895	1590,975	1578,302	1567,704	1557,689	1547,673	1537,656	1527,641	1516,618	1505,590	1485,579	1473,415
448,885	433,57	427,14	401,71	405,39	457,56	451,43	455,00	458,57	442,14	425,71	419,39	411,86	404,43
1805,513	1834,179	1822,50	1811,001	1795,411	1787,222	1776,233	1764,646	1755,095	1746,466	1738,87	1729,698	1695,09	1692,652

ملاحظة: تختلف الأجر المساعد على حسب المدة المحددة في المادتين 437 و 438 من المرفق الثاني من المراسيم الملكية رقم 15 لسنة 1982.

بتكلفة 48 مليون دينار في السبع سنوات من 1981 إلى 1987

**جدول الأجر عدد 7**  
**أحوال التقى**

**تسلية العمل بدأ في 01 مאי 2019**

**اتفاقية المشتركة القطاعية**  
**للكهرباء والاتصالات**

	الدرجة	مقدار القيمة	بيان الأجر في السبع سنوات من 1981 إلى 1987												
			15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3
2	العامل	العامل	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	العامل	العامل													
130,24	118,93	117,98	116,79	115,71	114,64	113,57	112,50	111,43	110,36	109,29	108,21	107,14	106,07	105,00	
571,387	568,948	566,130	563,912	561,594	559,277	556,959	554,641	552,323	550,005	547,687	545,369	543,051	540,734	538,413	
125,09	123,59	122,46	121,79	120,71	119,64	118,57	117,50	116,43	115,36	114,29	113,21	112,14	111,07	110,00	
594,275	591,781	589,443	587,125	584,807	582,589	580,371	577,554	575,336	573,118	570,900	568,382	566,354	563,946	561,502	
128,93	128,59	127,86	126,79	126,71	126,64	125,57	124,50	123,44	122,36	121,29	120,21	119,14	118,07	117,00	
632,205	630,123	628,065	625,987	623,929	620,869	618,811	606,593	603,218	599,896	597,590	595,282	592,984	589,676	586,368	
245,19	143,57	142,14	140,71	139,29	137,95	136,44	135,00	133,57	132,14	130,71	129,30	127,85	126,41	124,97	
661,585	678,073	674,983	671,893	668,802	665,711	662,621	659,530	656,440	653,349	650,258	647,159	644,078	640,987	637,633	
154,89	153,57	152,14	150,71	149,29	147,96	146,63	145,30	143,57	142,14	140,71	139,39	137,85	136,43	135,00	
779,660	776,505	773,714	770,524	771,533	774,443	771,352	768,262	765,171	762,081	668,950	655,930	652,859	649,779	646,698	
254,58	163,57	162,14	160,71	159,29	157,95	156,63	155,30	153,57	152,14	150,71	149,39	147,95	146,63	144,36	
777,655	775,481	772,392	769,302	766,211	763,121	760,030	756,940	753,859	750,759	747,665	744,578	741,487	738,397	735,311	
174,28	172,57	171,14	170,71	169,29	167,95	166,63	165,30	163,57	162,14	160,71	159,39	157,95	156,53	155,10	
825,637	824,137	821,017	819,26	814,936	811,145	808,655	805,564	802,474	799,383	796,293	793,202	790,112	787,023	783,932	
211,27	207,14	204,29	201,43	198,57	195,71	192,86	190,00	187,14	184,29	181,43	178,57	175,71	172,86	170,03	
999,55	990,624	984,461	988,380	981,099	979,918	976,737	973,556	970,375	967,194	965,013	988,832	982,551	979,470	977,361	
202,97	217,14	214,29	211,43	208,57	205,71	202,86	200,00	197,14	194,29	191,43	188,57	185,71	182,86	180,33	
1079,66	999,37	983,196	989,034	986,833	974,657	968,471	962,390	958,209	962,978	943,797	932,566	941,305	935,204	939,141	
206,67	227,14	226,29	224,43	221,57	218,71	215,85	210,00	207,14	204,29	201,43	198,57	195,71	192,86	180,63	
1055,690	1048,605	1041,875	1035,694	1029,513	1023,317	1017,151	1010,970	1004,789	998,568	992,427	986,266	980,065	973,888	967,657	
246,37	237,14	234,29	231,43	228,57	225,71	222,86	220,00	217,14	214,29	211,43	208,57	205,71	202,86	198,73	
1003,765	1005,785	1000,605	1004,474	1017,243	1027,054	1052,519	1047,338	1038,795	1022,514	1015,840	1041,585	1035,255	1022,514	1015,840	

بيان الأجر





معاً نصنع القوة



**FGME**

الجامعة العامة للمعادن والالكترونيك

LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE DE LA MÉTALLURGIE ET DE L'ÉLECTRONIQUE

fgme.tn 23bis, Rue ELJAZIRA, TUNIS

+216 71 327 725 +216 71 326 245

بدعم من

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**

مكتب تونس