

قرر ما يلي:

الفصل الأول - تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة الممضأة بتاريخ 4 نوفمبر 2014 والملحق نصها بهذا القرار.

الفصل 2 - تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية على جميع المؤجرين والعملة التابعين للأنشطة المضبوطة بفصلها الأول وذلك في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 21 نوفمبر 2014.

وزير الشؤون الاجتماعية  
أحمد عمار اليومباي

اطلع عليه  
رئيس الحكومة  
مهدي جمعة

قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 21 نوفمبر 2014 يتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة.

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد الاطلاع على القانون التأسيسي عدد 6 لسنة 2011 المؤرخ في 16 ديسمبر 2011 المتعلق بالتنظيم المؤقت للسلط العمومية،

وعلى مجلة الشغل الصادرة بالقانون عدد 27 لسنة 1966 المؤرخ في 30 أبريل 1966 وخاصة فصلها 37 وما بعده.

## الإتفاقية المشتركة القطاعية للتصرف في النفايات الصلبة والسائلة

### نص الإتفاقية

- الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية
- الجامعة الوطنية لمقاولي البناء والأشغال العامة
- الغرفة النقابية الوطنية لمقاولي التصرف في منشآت النفايات

من جهة

- الإتحاد العام التونسي للشغل
- الجامعة العامة للبلديين

من جهة أخرى

### الفصل الأول: ميدان التطبيق المهني والترابي

تنظم هذه الإتفاقية المشتركة القطاعية العلاقات الشغلية للعملة القارين وشركات التصرف واستغلال منشآت النفايات الصلبة والسائلة وفي مجال التصرف في جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة، ويشمل ميدان التطبيق هذا كامل تراب الجمهورية. تنطبق أحكام مجلة الشغل والإتفاقية المشتركة الإطارية على جميع المسائل التي لم تنصّ عليها هذه الإتفاقية.

### الفصل 2: المدة المراجعة والتراجع

ابرمت هذه الإتفاقية المشتركة لمدة غير معينة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الإتفاقية أو يطلب مراجعتها كلياً أو جزئياً إلا بعد إنقضاء مدة ثلاث سنوات كاملة ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ، وبعد مضي السنوات الثلاث فالتراجع أو المطالبة بإعادة النظر في هذه الإتفاقية لا يمكن القيام به إلا بعد إنقضاء سنتين مدنييتين.

يتعين على الطرف الراغب في التراجع في الإتفاقية أو الطالب مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم الطرف الآخر بما عزم عليه وذلك بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ.

ويجب أن تصل الرسالة إلى الطرف الثاني قبل غرة أكتوبر أي قبل الثلاثة أشهر الأخيرة من السنة المدنية الجارية، كما يجب افتتاح المناقشات في بحر الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ توجيه الرسالة.

كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الإتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام مشروع الفصول المزمع مراجعتها.

فإن لم يحصل الإتفاق قبل انتهاء أجل ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات يمكن للطرفين أن يتفقا على ابقاء هذه الإتفاقية سارية المفعول لأجل قدره ثلاثة أشهر، وإن لم يحصل الإتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين الإلتجاء إلى تحكيم الحكومة وما لم يصدر القرار التحكيمي، فالعقد المشترك يبقى نافذ المفعول.

### الفصل 3: التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تفسير أو تأويل هذه الإتفاقية يجب رفعها إلى لجنة متناصفة تعين خصيصاً لهذا الغرض من قبل الهيكل الموقعة على هذه الإتفاقية، وبحساب عضوين عن كل طرف.

وإن لم يحصل الإتفاق بين أعضاء هذه اللجنة المتناصفة، فإن الخلاف يقع حسمه طبقاً لإجراءات التحكيم الواردة بالفصل الثالث أعلاه. إن ما تقرره اللجنة المتناصفة المشار إليها أعلاه أو ما يقضي به التحكيم بصورة نهائية يكون له مفعول أحكام هذه الإتفاقية.

## الفصل 4: الحق النقابي وحرية الرأي

العملة أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متكونة بصورة قانونية و لا يمكن للمؤجر اتخاذ أي قرار إزاء العامل بما في ذلك الطرد أو النقلة بسبب انتمائه النقابي أو تحمله لمسؤولية نقابية أو ممارسته لحقوقه النقابية وفق القوانين والتراتب المعمول بها في إطار الهياكل النقابية المعترف بها قانونا، وذلك مع مراعاة حرمة المؤسسة. كما يجب أن لا تنتج عن ممارسة هذه الحقوق في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات من أحد الطرفين بالمؤسسة تكون مخالفة للقوانين.

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

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصورة قانونية الممثلة في نوابها الشرعيين بالمؤسسة. كما يحترم الصلاحيات القانونية والشرعية للنقابة التي تمارس مهامها في ظل احترام صلاحيات الهياكل القانونية الممثلة للعملة داخل المؤسسة.

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

يحرص المؤجر على تخصيص مكتب مؤثث لنقابة المؤسسة إذا توفرت لديه الإمكانيات لذلك، مع اعتبار حاجيات ومصالح المؤسسة. كما يضع تحت تصرفها لوحات أو سبورات تلتصق بها المعلقات النقابية وتوضع بالأماكن التي يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها.

يمنح للمسؤولين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها النقابة، على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للمسؤولين النقابيين مشتركين 20 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 11 و29 عاملا، و30 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 30 و49 عاملا، و60 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل بين 50 و99 عاملا، و120 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين مائة ومائتي عامل، و200 ساعة طويلة السنة بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من مائتي عامل، وتكون هذه الساعات خالصة الأجر. ويتم ضبط كيفية استعمالها بالإتفاق بين المؤجر ونقابة المؤسسة. ويجب على المنتفعين بهذه الساعات إعلام المؤسسة مسبقا قبل التغيب. وإذا كانت الساعات مطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الإستظهار بأوراق الإستدعاء على أن تكون صادرة عن المكتب التنفيذي للمركزية النقابية أو الكاتب العام للإتحاد الجهوي للشغل المعني أو الكاتب العام للجامعة المهنية المعنية.

يمكن لنقابة المؤسسة بعد موافقة المؤجر عقد اجتماعات عامة بالأجراء بمكان العمل في المحل الذي يناسب الطرفين وتلتئم الاجتماعات خارج أوقات العمل ما لم يتفق الطرفان على ما يخالف ذلك.

في صورة انتخاب أحد الأجراء نائبا نقابيا قارا بإحدى النقابات المنخرط بها عمال المؤسسة، فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق مع تمتعه بالأجر أو بجزء منه وإن تعذر ذلك فبدونه. ولكن في صورة وجوده في وضعية المباشرة بدون أجر، فإن المنظمة النقابية تقوم بدفع ما يلزم دفعه مما هو محمول على المؤجر. ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الإمتيازات الممنوحة كما لو كان مباشرا، بما في ذلك المخولة في مادة المرض أو الإحالة على التقاعد وعلاوة على ذلك، فإنه يبقى طيلة مدة الإلحاق ناخبا ومنتخبا لتعيين كل مندوب ينوب العمال.

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

## الفصل 5 : استقبال النواب النقابيين

يقبل المؤجر نواب المنظمة النقابية المركزية الذين لهم نيابة صحيحة إثر مطالبتهم مقابلته ويقدم هذا الطلب مع بيان موضوع المقابلة عن طريق المسؤولين النقابيين للمؤسسة الذين يمكن تشريكهم في المقابلة بطلب من المنظمة. ويمكن للمؤجر أن يستعين بمساعد يكون نائبا عن منظمته النقابية.

## الفصل 6: تمثيل العملة بالمؤسسات "اللجنة الإستشارية للمؤسسة ونواب العملة"

تحدث بالمؤسسة لجنة استشارية للمؤسسة وذلك طبقا لأحكام مجلة الشغل والأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

## الفصل 7 : الإنتداب

العملة الذين تمّ استخدامهم يرسمون بأصناف مهنية وتصرف لهم أجره طبق صنفهم. ويقع الاستخدام طبقاً للتشريع الجاري به العمل. يقع إعلام العملة بالأصناف المهنية الموجود بها مراكز شاغرة وذلك بواسطة معلقات تلصق بالألواح أي السبورات المعدة لذلك. كل عامل يقع إعلامه جبراً وكتابة في ساعة وقوع انتدابه بالصنف المهني الذي سيرسم به وبمبلغ الأجرة المقابلة لذلك. كما يقع أيضاً إعلام العامل بمناسبة كل تغيير في الصنف بنفس الطريقة، تعطى عند الإقتضاء للعملة بطاقات متضمنة لبيان النوعية المهنية (أي نوع الصفة والإختصاص الذي لهم في مهنة ما).

يجري طبيب الشغل التابع للمؤسسة الفحص الطبي عند الإستخدام، طبق الشروط والظروف الوارد بها التشريع المتعلق بخدمات طب الشغل.

## الفصل 8 : فترة التجربة

تضبط مدة التجربة كما يلي:

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

وخلال مدة التجربة يمكن للعامل أن يعطى إعلاماً بإنهاء القيام بهذه المدة أو قبول الإعلام بذلك بمجرد تبليغ الإعلام. وعند انتهاء مدة التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الوظيف المخصص للعامل وكذلك أجرته. إن أسفرت التجربة عن نتيجة غير إيجابية فمن المتيسر وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة. إذا وقع انتداب الأجير مرة أخرى بعد فترتي التجربة المشار إليهما أعلاه لا يتم ذلك إلا على أساس الترسيم مباشرة.

## الفصل 9 : استمرارية العمل

في إطار الصفقات أو اللزمات العمومية المتعلقة باستغلال منشآت النفايات الصلبة والسائلة وفي مجال التصرف في جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة وعند انتهاء فترة الإستغلال أو عقد الصفقة من قبل أحد الأطراف المتعاقدة، يتعين على المشغل الجديد ضمان استمرارية العمل بكافة الحقوق والإميازات المكتسبة والأقدمية، ويقع انتهاء العلاقة الشغلية مع المؤجر الأول بالنسبة لكافة العمال المباشرين بالمؤسسة.

ويجب أن لا تكون الأجور والمنح الإضافية - إن وجدت - قد أحدثت أو وقع الترفيع فيها بصفة ظرفية بمناسبة المساهمة في مناقصة أو تجديد عقد الصفقة وأن يقع اعتماد الأجور المصرح بها لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي لمدة لا تقل عن الأربع ثلاثيات الأخيرة والسابقة لانتهاء أو إلغاء عقد المؤسسة التي تمّ تعويضها.

وفي هذه الحالة، لا تتحمل الشركة المعوضة مسؤولية كل النقائص والإخلالات بالقانون ذات الصبغة الشغلية والإجتماعية المرتكبة من قبل الشركة المغادرة والتي وقع تعويضها، وتتحمل الشركة المغادرة كافة الإلتزامات المذكورة مع مالك المنشأة (صاحب المشروع) بالتضامن، وذلك طبقاً للتشريع الجاري به العمل (الفصل 15 من مجلة الشغل).

## الفصل 10 : عقد الشغل لمدة معينة

1) يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في الحالات التالية :

- القيام بالأشغال الأولى لتركيبة المؤسسة أو بأشغال جديدة،
- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل،
- التعويض الوقتي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،
- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو لتنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بنايات المؤسسة،
- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء إليها إلى عقود لمدة غير معينة.

2) كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالإتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا يتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الإستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة. وفي هذه الحالة يبرم العقد كتابيا في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

3) يتقاضى العملة المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للعملة القارين الذين لهم نفس الإختصاص المهني.

## الفصل 11 : بطاقة الخلاص

عند خلاص العملة تسلم لكل عامل بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل وخاصة الفصل 143 منها، يذكر فيها الصنف المهني المرسم به العامل.

تنص بطاقة الخلاص على رقم تسجيل العامل بالصدوق الوطني للضمان الإجتماعي.

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

## الفصل 12 : التدرج والترقية

### 1) التدرج :

التدرج الإعتيادي يتمثل في التنقل من درجة إلى درجة أعلى مباشرة بصورة مستمرة بالنظر لأقدمية العامل في الدرجة، وعلى أسس تضبط في العقود القطاعية.

وعندما يبلغ العامل آخر درجة في الصنف المرتب به، يواصل تدرجه لمدة توافق درجتين.

### 2) الترقية :

تتمثل الترقية في التحول من صنف إلى الصنف الذي فوّه في التخصص، وتكون الترقية بالنظر لما للعامل من قيمة مهنية حسب ما يتبين خاصة من العناصر التالية :

أ - مدة الممارسة العملية في المهنة،

ب - التكوين والمؤهلات المهنية،

ت - مدة المباشرة وما حصل عليه من الملاحظات في المؤسسة،

ث - التكاليف العائلية.

تضبط قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من كل سنة من طرف المؤجر، وذلك في حدود الخطط الشاغرة أو المحدثة آنذاك، وتعرض على اللجنة الإستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها في الأمر.

يبتدأ مفعول قائمة الترقية من يوم غرة جانفي من السنة الموالية.

يتمتع كل عامل وقعت ترقيته بدرجة إضافية في صنفه الجديد بعد أن يتم ترسيمه بدرجة يكون الأجر فيها مساويا لأجره السابق أو أعلى منه مباشرة.

في صورة حصول شغور في مراكز العمل أو إحداث مركز جديد، تتوجه عناية المؤجر قبل الإلتجاء إلى الإنتداب من الخارج إلى عملة مؤسسة من الأصناف التي دون المراكز المرغوب في تعميمها ممن يكون فيهم الإستعداد والأهلية اللازمين لتتوفر فيهم الشروط المطلوبة بالنسبة للمركز المذكور، سواء كان الأمر يهّم الإطارات أو أعوان التسيير أو أعوان التنفيذ.

## الفصل 13 : أجل الإعلام بإنهاء العمل

يتم الإعلام بإنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة برسالة مضمونة الوصول توجه إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العقد وذلك لجميع الأصناف، وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع العلاقة لواجب أجل الإعلام بإنهاء العمل فمبلغ الغرامة يكون على الأقل مساويا للأجر الفعلي المقابل لمدة أجل الإعلام بإنهاء أو لما تبقى من هذه المدة.

ويرخص للعملة بالتغيب كامل النصف الثاني من أجل الإعلام ليتسنى لهم السعي للحصول على عمل آخر، وتعتبر مدة التغيب عملا فعليا ولا ينجر عنها أي تخفيض في الأجور أو المنح.

## الفصل 14 : إستعمال الشغالين في وظائف غير الوظائف المطلوبة لرتبهم

يمكن تكليف كل عامل كتابيا ليتولى القيام بوظيفة من صنف دون الصنف المرسم فيه مباشرة حسب متطلبات سير العمل ولمدة لا تتجاوز شهرا واحدا، وذلك مرة في العام. ويحتفظ العامل في هذه الصورة بالأجر والإمتيازات المقابلة لرتبته الأصلية. وإن رأى العامل المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية، ولم يكن متأتيا عن محض الإهتمام المنجر عن ضرورة مصلحة العمل دون غيرها فله أن يرفع أمره للجنة الإستشارية للمؤسسة وهي التي لها الصلاحيات للنظر والبث في هذه المسألة.

ولضرورة صالح العمل، يمكن تكليف أحد الأجراء كتابيا بتولي ممارسة وظيف من الصنف الذي فوق صنفه مباشرة. وفي هذه الصورة، يتقاضى الأجير منذ يومه الأول منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لسلمه والأجر المعين للسلم المقابل للصنف المعين الذي عين فيه مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر، يقع عند انتهائها، إما ترسيمه نهائيا في الصنف الجديد أو إرجاعه إلى صنفه الأصلي، ويكتسب بذلك حق الأولوية في الإرتقاء إلى هذا الصنف الجديد في حالة الشغور النهائي.

## الفصل 15 : الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز أو تخفيض في عدد العملة

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

ويجري هذا التفويض عند الإقتضاء حسب الصنف مع اعتبار عناصر التقدير التالية :

أ - القيمة المهنية،

ب - التكاليف العائلية،

ج - الأقدمية.

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

## الفصل 16 : الإستقالة

لا يمكن أن تقبل الإستقالة إلا على إثر طلب كتابي صادر عن العامل الذي يعبر فيه عن رغبته الواضحة وغير المشروطة في مغادرة المؤسسة نهائيا.

وفي حالة الإستقالة يتعين على العامل احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 13 من هذه الإتفاقية بدون اعتبار الحقوق المكتسبة في التمتع بالراحة السنوية الخالصة الأجر.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الإستقالة في ظرف أسبوع بناء على طلب كتابي في الغرض صادر عن العامل المستقيل يمكن استخدامه من جديد -عند الإقتضاء- من طرف المؤجر، ويجب على العامل في هاته الصورة أن يكون مستوفى من كامل الشروط التي تؤهله للعمل المطلوب دون إعتبار لوضعيته التي كانت له سابقا داخل المؤسسة.

## الفصل 17 : شهادة العمل

تسلم لكل عامل عند مغادرته المؤسسة شهادة شغل تقتصر على بيان ما يلي :

أ - اسم المؤجر وعنوانه،

ب - تاريخ دخول العامل للمؤسسة وتاريخ خروجه منها،

ت - طبيعة الأعمال التي قد شغلها العامل ومدة عمله في كل منها ويمكن تسليم هذه الشهادة للعامل ويطلب منه،

ث - عدد التسجيل بالصدوق الوطني للضمان الإجتماعي.

## الفصل 18 : التغيبات

لا يسمح بأي تغييب بدون ترخيص مسبق من طرف المؤجر.

يقع اعلام المؤجر وعلى أقصى تقدير في ظرف 48 ساعة لظهور الحالة الطارئة بالتغييبات الناتجة عن حالة مفاجئة ثابتة كالوفاة أو الحادث أو المرض الخطير للقربين أو أحد الأصول أو أحد الفروع.

ويجب أن تكون مدة التغييبات متناسبة والأحداث التي استوجبتها و إلا يعتبر تخليا عن العمل.

في حالة التغييبات المتوقعة لا يجوز للعامل التغييب إلا بعد الحصول على ترخيص مسبق من مؤجره وعند غيابه يعتبر متخليا عن عمله.

## الفصل 19 : الراحة الأسبوعية

تعطى للعملة راحة أسبوعية تدوم 24 ساعة متتالية، مع اعتبار مقتضيات مجلة الشغل (الفصل 95 من مجلة الشغل).

## الفصل 20 : الرخص الخاصة بتأدية واجبات عسكرية

يعتبر العملة القانمون بتأدية واجبهه العسكري القانوني موضوعين في وضعية "موجود تحت العلم" وبدون أجر إلا أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية.

وعند تسريحهم من الجندية يرجعون إلى صنفهم الأصلي بشرط حضورهم خلال الشهر الموالي لتسريحهم أو توجيه شهادة طبية في صورة اصابتهم بمرض، ولهم الأولوية في التعيين بمراكز العمل التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالجندية.

## الفصل 21 : الرخصة بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح العامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم مطلباً في ذلك في حدود ما تقتضيه مصلحة العمل. ومدة هذه الرخصة التي ينقطع فيها حق العامل في الترقية وفيما يدفعه المؤجر لمؤسسات التأمينات الإجتماعية لا يمكن أن تتجاوز 90 يوماً في السنة قابلة للتجديد مرة واحدة.

## الفصل 22 : عطلة الولادة

ضبطت عطلة الولادة حسب التشريع الجاري به العمل (الفصل 64 من مجلة الشغل).

## الفصل 23 : التدريب والتكوين والإتقان المهني

يلتزم المؤجر بالعمل في حدود الإمكان على تسهيل وتوفير المساعدة اللازمة لإنجاز برامج التدريب والتكوين والإتقان المهني. يقع تنظيم التدريب والتكوين والإتقان المهني وفق المبادئ الواردة بالقانون التوجيهي للتكوين المهني، ويتولى المؤجر عند الاقتضاء بالتعاون مع اللجنة الإستشارية للمؤسسة تنظيم دروس مهنية لتدريب العمال بالمؤسسة للرفع من قدراتهم المهنية ويضع كل ما يلزم من الوسائل والإمكانات التي يراها ملائمة لتحقيق هذه الغاية.

## الفصل 24 : مكافأة نهاية الخدمة

تسند منحة تسمى "مكافأة نهاية الخدمة" لكل عامل يقع فصله عن العمل عند مغادرته المنشأة هذا إن لم يصدر منه خطأ فادح ثابت الوقوع مع اعتبار الأقدمية في مكافأة نهاية الخدمة.

ويقع تقدير هذه المنحة بحساب أجرة خمسة عشر يوماً عن كل عام عمل فعلي بنفس المؤسسة على أساس الأجر الذي يتمتع به العامل عند الفصل.

ولا يتجاوز مقدار هذه المنحة أجر تسعة (9) أشهر مهما كانت أقدمية العامل المفصول عن العمل.

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

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

يضببط حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس كامل الأجرة التي كسبها العامل المفصول أثناء الشهر السابق لمدة الاعلام بالتنبيه بالفصل ولا يمكن أن تكون أقل من معدل الأجور الشهرية لاثني عشر شهراً (12) السالفة للتنبيه المسبق للفصل.

## الفصل 25 : النقلة مع تغيير الإقامة

لا يمكن أن يتم تغيير إقامة الأجير أو نقلته إلا بموجب ضرورة مصلحة العمل، وفي حدود انعدام الراغب فيها من بين العملة الذين تتوفر فيهم شروط الكفاءة المطلوبة.

## الفصل 26 : الإنقطاع عن العمل لأسباب صحية

عندما يعتبر أحد العملة بعد انقضاء مدة إجازة مرض طویل الأمد كونه لم تبقى متوفرة فيه المؤهلات البدنية اللازمة لممارسة العمل الشاغل له، يجب عليه أن يتقدم لفحص طبي بواسطة طبيب المؤسسة.

وللعامل الحق في منازعة ما استخلصه الطبيب من الفحص وفي هاته الحالة، يقع إجراء فحص معاكس بواسطة طبيبين يختار أحدهما العامل، والآخر يختاره المؤجر. وفي صورة عدم الإتفاق، يعين طبيب ثالث من طرف الإثنين الأولين، ويتولى هذا الثالث التحكيم بين الكشفيين.

إن إنهاء العمل (أي قطعه بسبب حالة صحية) يستوجب أداء الإمتيازات المشروطة ضمن المقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يقع اللجوء إلى إنهاء العمل بالنسبة للعامل الذي أصبح غير قادر على القيام بعمله الأصلي إلا في صورة عدم وجود مركز عمل شاغر يمكن تكليفه به رغم نقصه البدني وباعتبار مؤهلاته المهنية، وبعد عرض ملفه على اللجنة الإستشارية للمؤسسة لإبداء الرأي بشأنه.

## الفصل 27 : مدة العمل

مدة العمل هي 48 ساعة في الأسبوع بالنسبة لكل العمال باستثناء الحراس فهم مطالبون بالعمل لمدة 60 ساعة في الأسبوع حسب التشريع الجاري به العمل.

وبالنسبة للحراس المباشرين قبل إمضاء هذه الإتفاقية فإنهم يحافظون على مدة العمل المعمول بها أي 48 ساعة في الأسبوع. تطبق أحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل على الحراس المنتدبين بعد إمضاء هذه الإتفاقية.

## الفصل 28 : أيام العطل خالصة الأجر

أيام العطل المعتبرة كأيام رخصة بلا عمل مع خلاص الأجر هي :

- ✓ 5 ديسمبر،
- ✓ رأس السنة الميلادية،
- ✓ 14 جانفي،
- ✓ 20 مارس،
- ✓ غرة ماي،
- ✓ 25 جويلية،
- ✓ يوم المولد النبوي الشريف،
- ✓ اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر،
- ✓ اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الأضحى،
- ✓ رأس السنة الهجرية.

ولضرورة العمل ولخصوصية هذا القطاع الذي يقتضي فيه العمل طيلة الفترات على كامل السنة، فإن للمؤجر الحق في توزيع برنامج العمل خلال هذه العطل وللعلمة الذين لا يتييسر لهم التمتع بهذه الرخص الحق في زيادة أجرة قدرها 100%.

## الفصل 29 : الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع العملة برخص بمناسبة أحداث تكون قد طرأت بعائلاتهم، مع الإحتفاظ بكافة عناصر الأجر. مدة هذه الرخص معينة كما يلي باستثناء مقتضيات خاصة أكثر نفعا.

- (1) ولادة مولود: يومي عمل (2)،
- (2) وفاة أحد الزوجين: ثلاثة أيام عمل (3)،
- (3) وفاة والد أو أم أو ولد: ثلاثة أيام عمل (3)،
- (4) وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة أو جد أو جدة: يومي عمل (2)،
- (5) زواج العامل: ثلاثة أيام عمل (3)،
- (6) زواج أحد الأبناء: يوم عمل (1)،
- (7) ختان ابن العامل: يوم عمل (1)،
- (8) يتمتع كل عون بمناسبة أدائه لفريضة الحج برخصة خالصة الأجر مدة شهر مرة واحدة طيلة مسيرته المهنية. يجب على المتمتعين بالرخص الأنف ذكرها تقديم المؤيدات المفيدة.

## الفصل 30 : رخص المرض

العامل المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يدلي في ظرف يومي عمل فعلي بشهادة طبية تبين نوع المرض ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل:

أ - ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وثبتت إدانته،

ب - لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب عن محل سكناه دون الترخيص له من طرف الطبيب،



ج. تعاطي وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه،  
د. عدم الإدلاء بالعنوان الصحيح للسكنى أو تمديد الإنقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء، ويعتبر إذاك متغيبا بصفة غير شرعية، ويكون نتيجة لذلك عرضة إلى العقوبات التأديبية.  
يحتفظ المؤجر بحق القيام بإجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة وذلك بمحل سكنى الأجير.

### الفصل 31 : نظام التقاعد

يقع تطبيق نظام التقاعد طبقا للتشريع الجاري به العمل.

### الفصل 32 : بدلات العمل وملابس الوقاية

يتحمل المؤجر مصاريف شراء الملابس، وكذلك شراء أحذية الشغل طبق التشريع الجاري به العمل (الفصل 333 من مجلة الشغل).  
إن عدد الملابس والأحذية المستعملة في الشغل، وكذلك مبلغ مصاريف شرائها يقع ضبط جميعها حسب التشريع الجاري به العمل.  
كما على المؤجر أن يوفر مجانا ملابس الوقاية (أي الملابس المعدة لتحقيق سلامة العملة أثناء القيام بشغلهم).  
وإن اللجنة الإستشارية للمؤسسة وإن لم توجد فنائب العملة بالإتفاق مع المؤجر يضبط شكليات هاته الملابس والأحذية المعدة للشغل والوقاية التي تلائم العمل بالمؤسسة.

ويخصص بيت على ذمة العملة لتودع فيه ملابس الشغل وملابس الوقاية.

### الفصل 33 : التأديب

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

وإن العقوبات التأديبية المنطبقة على العملة حسب فداحة الهفوات المرتكبة، هي كالاتي ذكرها:

#### عقوبات الدرجة الأولى :

- (1) الإنذار الشفاهي،
- (2) الإنذار الكتابي، مع إدراجه بالملف،
- (3) التوبيخ، مع إدراجه بالملف،
- (4) التوقيف عن العمل لمدة لا تتجاوز يومين، يحرم فيها العامل من كل أجر.

#### عقوبات الدرجة الثانية :

- (1) التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثلاثة أيام ولا تتجاوز سبعة أيام، مع الحرمان من كل أجر،
- (2) التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين ثمانية أيام وثلاثين يوما، مع الحرمان من كل أجر،
- (3) إسقاط درجة،
- (4) إسقاط سلم،
- (5) العزل.

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

أما بالنسبة لعقوبات الدرجة الثانية، فالعامل يقدم جبرا لدى اللجنة الإستشارية للمؤسسة التي تنتصب كمجلس تأديب يعطي رأيه للمؤجر في العقوبة المتعين أخذها، وهذا الأخير يبلغ للعامل قراره كتابيا.

وإن توفرت للعامل معطيات جديدة في اتجاه تبرنته، فيمكنه في ظرف سبعة أيام من تاريخ الإبلاغ أن يقدم مطالبا كتابيا لدى مؤجره قصد مراجعة قراره.

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

- (1) العمل أو التقصير الذي من شأنه أن يعرقل سير النشاط العادي للمؤسسة أو يلحق ضررا بمكاسبها،
- (2) التخفيض في حجم الإنتاج أو نوعيته الناتجين عن سوء استعداد ظاهر،
- (3) عدم الإمتثال للقواعد المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة أثناء العمل، أو عدم أخذ العامل ما يلزم من التدابير لتحقيق سلامة العملة المسؤول عنهم أو لصيانة الأشياء المناطة بعهدته،

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

#### الفصل 34 : الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز الشغل بما فيها المواد الأولية

العامل ملزم بالسهر على المحافظة على الأشياء المعهود بها له قصد إنجاز العمل المكلف به، ويجب عليه أن يرجعها بعد إنجاز شغله، وهو مسؤول عن ضياعها أو ما يطرأ عليها من فساد يعزى لخطئ منه.

على أنه إذا ما قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله، فلا يسأل عنها إلا كمجرد مودع عنده.

ولا يسأل عن فساد أو تلف يتأتى من حالة طارئة أو قوّة قاهرة، إلا في صورة ما إذا كان وقع إنذاره كتابة بموجب إرجاع الأشياء التي أوّتمن عليها.

وإن تلف الشيء الناشئ عن خلل أو عن طبيعة مادة بليغة التهثرة لدقّتها ولطفها يحمل محمل الحالة الطارئة، إن لم يكن هناك أي هفوة من طرف العامل.

العامل مسؤول عن سرقة أو فقدان الأشياء المجهور بإرجاعها لمؤجره، إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي جميع الصور التي تثبت فيها مسؤولية العامل، فلا يمكن للمؤجر المطالبة إلا بترجيح قيمة الشيء الذي وقع فساده أو إتلافه أو سرقة.

### الفصل 35 : الساعات الزائدة

الساعات الزائدة المنجزة بعد المدّة الإعتيادية للعمل الأسبوعي تقتضي زيادة في الأجر طبق التشريع الجاري به العمل (الفصلين 90 و93 من مجلة الشغل)، مع مراعاة الساعات الإستثنائية طبقا للفصل المتعلق بمدّة العمل من هذه الإتفاقية.

### الفصل 36 : أجرة العمل بالليل

يقع خلاص ساعات العمل التي ينجزها العامل ما بين الساعة العاشرة ليلا والسادسة صباحا بزيادة تقدر نسبتها بـ 25% وتنطبق هذه الزيادة على سعر الساعة العادية وليس على سعر الساعة التي ألحقت بها زيادة بموجب خلاص الساعات الزائدة.

لا تنطبق هذه الأحكام على الحراس والحراس بالليل وكذلك العملة المشتغلين بطريقة التناوب في فريقين أو ثلاث فرق (أي فرق في الـ 24 ساعة "البوسطة").

مع المحافظة على الإمتيازات المكتسبة بالنسبة للعاملين بالقطاع قبل إمضاء هذه الإتفاقية.

### الفصل 37 : الرخصة خالصة الأجر

حددت الرخصة السنوية خالصة الأجر بالنسبة لكافة العمال (أعوان التنفيذ وأعوان التسيير وإطارات) بـ 22 يوم عمل فعلي مع إضافة يوم ونصف عمل عن كل خمس سنوات أقدمية دون أن تفوق المدّة الجمالية للعطلة 30 يوم عمل ويقع احتساب الرخصة السنوية وفقا لأحكام هذا الفصل بداية من تاريخ تطبيق أحكام هذه الإتفاقية (1 جانفي 2014) ويكون أول جانفي من كل سنة بداية المدّة المعتبرة في تقدير استحقاق الرخصة السنوية.

### الفصل 38 : منح مختلفة

تسند هذه المنح لكافة العملة بشركات التصرف واستغلال منشآت النفايات الصلبة والسائلة وفي مجال التصرف في جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة :

\* **منحة الحضور** : ضبط مقدار هذه المنحة بـ 13 د تسند شهريا لكافة العملة.

\* **منحة النقل** : ضبط مقدار هذه المنحة بـ 40 د تسند شهريا لكافة العملة وتتضمن هذه المقادير مبلغ منحة النقل المنصوص عليه بالأمر عدد 503 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982 والمنقح بالأمر عدد 691 لسنة 1986 المؤرخ في 19 جويلية 1986.

\* **منحة السلة** : ضبط مقدارها بـ 25 د شهريا وتسند إلى العمال الذين يعينهم المؤجر للبقاء في أماكن شغلهم طيلة المدّة اليومية للعمل لا تقل عن 7 ساعات متتالية.

\* **منحة الخطر** : ضبط مقدارها بـ 50 د شهريا وتسند لكافة العمال المباشرين بالمصبات ومراكز التحويل وفي جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة.

\* **منحة النظافة والصابون** : ضبط مقدارها بـ 70 د شهريا وتسند لكافة العمال المباشرين بالمصبات ومراكز التحويل وفي جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة.

\* **منحة الحليب** : ضبط مقدارها بـ 27,560 د شهريا وتسند لكافة العمال المباشرين بالمصبات ومراكز التحويل وفي جهر الشبكات ومنشآت معالجة المياه المستعملة.

\* **منحة الإنتاجية** : يضبط مقدار هذه المنحة حسب المقاييس التالية:

وتصرف كل ستة أشهر (سداسية أولى وسداسية ثانية)

المقدار : (مائة وخمسون دينار) × العدد المهني × مدة العمل الفعلي للستة أشهر  
20 مدة العمل العادية القانونية

العدد المهني : يقع إسناد العدد المهني حسب المقاييس التالية:

الإنتاج والإنتاجية	8
القيمة المهنية	4
المواظبة واحترام الأوقات	4
السلوك	4
المجموع	20

وفي هاته الحالة يقع إسناد العدد المهني سداسيا.

■ **منحة الشهر الثالث عشر** : تسند منحة الشهر الثالث عشر لكافة العمال في نهاية كل سنة.

### الفصل 39 : التصنيف المهني

يقع ترتيب الأعوان في ثلاث أقسام الواردة بالملحق عدد 1:

- 1 - قسم التنفيذ من الصنف 1 إلى الصنف 6،
- 2 - قسم التسيير من الصنف 7 إلى الصنف 12،
- 3 - قسم الإطارات من الصنف 13 إلى الصنف 19.

### الفصل 40 : سلم الأجور

يُضبط الملحق عدد 2 من الإتفاقية سلم الأجور.

### الفصل 41 : الإمتيازات المكتسبة

لا يمكن لهذه الإتفاقية بأي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد من الإمتيازات المكتسبة بصورة فردية أو جماعية والسابقة لدخولها حيز التطبيق.

إن الإمتيازات التي تتضمنها هذه الإتفاقية لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقع تأويلها على أنها مضافة للإمتيازات الممنوحة من قبل نفس الغرض وتطبق جملة الأحكام الأكثر نفعا سواء كانت واردة في هذه الإتفاقية أو في الأحكام المطبقة سابقا.

### الفصل 42 : تاريخ تطبيق الإتفاقية

تدخل هذه الإتفاقية المشتركة القطاعية حيز التطبيق بداية من أول جانفي 2014.  
تونس في 4 نوفمبر 2014.

رئيس الجامعة الوطنية للبناء والأشغال العامة

شكري ادريس

رئيسة الإتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية

وداد بوشماوي

الكاظم العام لجامعة البلديين

الناصر السالمي

الأمين العام للإتحاد العام التونسي للشغل

حسين العباسي

الملحق عدد

جدول التصنيف المهني

الأعوان الفنيون والمختصون والإداريون

الخط	التعريف	الإختصاصات	الصف	الصفة المهنية
- عامل تنظيف - حارس - حاجب (ساعي) - عامل بمصب، مراقب أو مركز تحويل	عمال ينجزون أعمالا لا تستدعي اختصاصا يذكر مكتسب من تجربة سابقة أو من تكوين مسبق	عامل عادي درجة أولى	1	التنفيذ
- عامل رش الأدوية وتزويد الوقود - وغسل المعدات - عامل جهر الشبكات - عامل مكلف بتوجيه الشاحنات وتحديد مسارها	عمال ينجزون أعمالا ولهم مبادئ أولية في المهنة لتنفيذ بعض الأشغال البسيطة في اختصاصهم	عامل عادي درجة ثانية	2	
- كهربائي مساعد - ميكانيكي مساعد - دهان - عامل مختص في البناء	عمال لهم كفاءة مهنية ناتجة عن تكوين سابق ومعرفة أولية	عامل مختص درجة أولى	3	
- سائق جرار - سائق سيارات سياحية صنف (ب)	أعوان يقومون بوظائف داخل المؤسسة حسب اختصاصهم مع رخصة سيطرة صنف (ب) لا تقل أقدميتها عن السنتين	عامل مختص درجة ثانية	4	
- حداد - كهربائي - ميكانيكي - لحام - سائق جرافة (تراكس)	أعوان قادرين على تنفيذ الأشغال التابعة لاختصاصهم تحت مسؤوليتهم الخاصة ناتجة عن خبرة لا تقل عن 5 سنوات.	عامل ذو كفاءة درجة أولى	5	
- سائق جرافة صغرى (بوبات) - سائق معدات ثقيلة (Compacte bulldozer/ combiné) - وزان درجة ثانية (Pointeur)	بالنسبة للسواق لهم شهادة الكفاءة المهنية من مركز تكوين مهني في اختصاصهم مع خبرة لا تقل عن سنتين. بالنسبة للوزان يكون محرز على شهادة حسب كراس الشروط للوكالة الوطنية للنفايات.			التسيير
سائقو الوزن الثقيل الذي يتجاوز 3,5 طن (P.T.A.C) الوزن الجملي المسموح به	بالنسبة للسواق من الوزن الثقيل يكون لهم رخصة سيطرة صنف (c) مع خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات	عامل ذو كفاءة درجة ثانية	6	
سائقو الشاحنات المزدوجة التي تتجاوز حمولتها 3,5 طن (P.T.A.C) الوزن الجملي المسموح به	بالنسبة للسواق من الوزن الثقيل يكون لهم رخصة سيطرة صنف (C+E) مع خبرة لا تقل عن ثلاث سنوات	عامل ذو كفاءة عالية درجة أولى	7	
- مساعد رئيس فريق	عمال كانوا ينتمون إلى الصنف السابق بعد أن أثبتوا امتلاكهم لتجربة تساعدهم على التسيير	عامل ذو كفاءة عالية درجة ثانية	8	
- عون إداري درجة أولى	عون قادر على تسيير مجموعة من العمال في نفس الإختصاص	عون تسيير درجة أولى	9	

الخط	التعريف	الإختصاصات	الصف	الصفة المهنية
- تقني درجة أولى - عون إداري درجة ثانية - رئيس فريق مكلف باللوجستيك - رئيس فريق مكلف بالأشغال	عون إرتقى من الصف السابق بعد أن أثبت امتلاكه لتجربة تمكنه من تسيير مجموعة من العمال	عون تسيير درجة ثانية	10	التسيير
- رئيس مركز التحويل - رئيس محطة التطهير - رئيس ورشة الميكانيك - تقني درجة ثانية	عون ذو خبرة قادر على تسيير وحدة إنتاج أو صيانة لعملتها	عون تسيير وتأطير درجة أولى	11	
- رئيس مصلحة الصيانة - مسؤول صيانة محطات الضخ ومحطات التطهير	عون ذو خبرة قادر على تسيير وحدة إنتاج أو صيانة بأعوانها	عون تسيير وتأطير درجة ثانية	12	
- مساعد مدير درجة أولى	- إطار فني درجة أولى - إطار إداري درجة أولى - إطار مالي درجة أولى - إطار استغلال درجة أولى	- إطارات درجة أولى	13	الإطارات
- مساعد مدير درجة ثانية	- إطار فني درجة ثانية - إطار إداري درجة ثانية - إطار مالي درجة ثانية - إطار استغلال درجة ثانية	- إطارات درجة ثانية	14	
- مساعد مدير درجة ثالثة	- إطار فني درجة ثالثة - إطار إداري درجة ثالثة - إطار مالي درجة ثالثة - إطار استغلال درجة ثالثة	- إطارات درجة ثالثة	15	
- مدير درجة أولى - رئيس مشروع	- إطار فني عالي درجة أولى - إطار إداري عالي درجة أولى - إطار مالي عالي درجة أولى - إطار استغلال عالي درجة أولى	- إطارات عليا درجة أولى	16	
- مدير درجة ثانية	- إطار فني عالي درجة ثانية - إطار إداري عالي درجة ثانية - إطار مالي عالي درجة ثانية - إطار استغلال عالي درجة ثانية	- إطارات عليا درجة ثانية	17	
- مدير درجة ثالثة	- إطار فني عالي درجة ثالثة - إطار إداري عالي درجة ثالثة - إطار مالي عالي درجة ثالثة - إطار استغلال عالي درجة ثالثة	- إطارات عليا درجة ثالثة	18	
- مدير أول	إطار له تجربة عميقة لتسيير عدة ميادين في النشاط مع تقدير المسؤولية	إطار أول	19	

جدول الأجور الملحق بالاتفاقية  
يقع العمل به بداية من 1 جانفي 2014

الاتفاقية المشتركة القطاعية  
للتصرف في النفقات الصلبة والسائلة

24+	24-21	21-18	18-15	15-12	12-10	10-8	8-6	6-4	4-2	2-0	مدة البقاء بالدرجة الدرجة
11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	
429.748	429.299	428.866	428.434	428.001	427.569	427.136	426.704	426.271	425.839	418.385	1
445.697	444.080	443.614	443.149	442.683	442.217	441.752	441.286	440.820	440.355	439.889	2
469.604	467.744	465.883	464.022	462.161	460.401	459.858	459.315	458.773	458.230	457.688	3
492.501	487.892	485.783	483.674	481.565	479.456	477.347	475.238	473.595	472.978	472.361	4
516.817	514.669	512.522	510.178	505.316	502.954	500.591	498.229	495.867	493.505	491.143	5
543.853	541.383	538.914	536.444	533.975	531.505	529.036	524.066	521.566	519.127	516.658	6
627.521	624.300	621.079	617.858	612.137	608.915	605.694	602.473	599.252	596.031	592.810	7
664.757	661.224	657.691	654.158	650.626	647.093	643.560	640.027	636.494	632.961	628.706	8
701.462	697.590	693.717	689.845	685.973	682.101	678.229	674.357	670.485	666.613	662.741	9
718.013	711.426	707.340	703.253	699.166	695.079	690.992	686.906	682.819	678.732	674.645	10
735.001	730.700	726.398	719.597	715.295	710.994	706.692	702.390	698.089	693.787	689.486	11
750.853	746.343	741.834	737.324	730.315	725.805	721.296	716.786	712.277	707.767	703.258	12
798.668	793.836	789.005	784.173	779.341	774.510	767.178	762.347	757.515	752.683	747.852	13
910.795	905.641	900.488	895.334	890.180	885.037	879.873	872.219	867.065	861.912	856.758	14
985.583	979.893	974.202	968.512	962.821	957.130	951.440	945.749	940.059	934.368	926.177	15
1027.299	1021.071	1014.844	1008.616	1002.389	996.161	989.934	983.706	977.479	971.252	965.024	16
1099.943	1093.179	1086.415	1079.650	1072.886	1066.122	1059.357	1052.593	1045.829	1039.065	1032.300	17
1163.620	1155.568	1147.515	1139.462	1131.409	1123.357	1115.304	1107.250	1099.198	1091.146	1083.093	18
1315.642	1305.978	1296.315	1286.652	1276.989	1267.325	1257.662	1247.999	1238.336	1228.672	1219.009	19

ملاحظة: تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحدثة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أبريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 16 مارس 1982.