

## الملحق التعديلي عدد 8 للاتفاقية المشتركة القطاعية لمؤسسات الصحافة المكتوبة

بين الممضين أسفله .

– جمعية مديري الصحف

من جهة

– الاتحاد العام التونسي للشغل

– النقابة الوطنية للثقافة والإعلام

من جهة أخرى

بعد الاطلاع على الاتفاقية المشتركة القومية لمؤسسات الصحافة المكتوبة الممضاة بتاريخ 24 جويلية 1975 والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 20 نوفمبر 1975 والصادرة بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 78 المؤرخ في 25 نوفمبر 1975 ،

وعلى الملحق التعديلي عدد 1 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 31 مارس 1983 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 23 أوت 1983 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 58 المؤرخ في 6 و 9 سبتمبر 1983،

وعلى الملحق التعديلي عدد 2 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 22 فيفري 1989 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 18 مارس 1989 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 20 المؤرخ في 21 مارس 1989،

وعلى الملحق التعديلي عدد 3 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 جويلية 1990 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 31 أوت 1990 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 57 المؤرخ في 11 سبتمبر 1990،

وعلى الملحق التعديلي عدد 4 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 11 جوان 1993 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 5 أوت 1993 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 13 أوت 1993،

وعلى الملحق التعديلي عدد 5 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 23 جويلية 1996 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 جويلية 1996 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 26 جويلية 1996،

وعلى الملحق التعديلي عدد 6 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 30 جوان 1999 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 14 جويلية 1999 والصادر بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية عدد 60 المؤرخ في 27 جويلية 1999،

وعلى الملحق التعديلي عدد 7 لهذه الاتفاقية الممضى بتاريخ 14 نوفمبر 2002 والمصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 25 نوفمبر 2002 والصادر بالرائد الرسمي عدد 101 المؤرخ في 13 ديسمبر 2002 .

وعلى الاتفاق الإطاري حول مراجعة الاتفاقيات المشتركة المبرم بتاريخ 10 مارس 2005 بين الاتحاد العام التونسي للشغل والاتحاد التونسي للصناعة والتجارية والصناعات التقليدية ،

**تم الاتفاق على ما يلي :**

**الفصل الأول :** تتفح الصول 7 و 8 و 11 و 19 و 20 و 24 و 27 و 38 و 46 و 47 مكرر و 48 مكرر و 48 - 3 من الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه كما يلي :

**الفصل 7 :** تتفح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

يلتزم المؤجر بعدم انتداب أي عامل خارج إطار هذه الاتفاقية ، وبعدم التعاقد مع المتعاونين (البيجيسست) للقيام بأعمال في استطاعة العاملين بالمؤسسة القيام بها . وبالنسبة إلى انتداب الصحفيين ، يلتزم المؤجر بانتداب خمسين بالمائة على الأقل من حاملي شهادة معهد الصحافة وعلوم الأخبار . وفي صورة انتداب صحفي واحد، وجب ان يكون من بين هؤلاء . كما يلتزم المؤجر بعدم انتداب المتقاعدين < .

**الفصل 8 :** ( جديد ) : فترة التجربة :

تتفح الفقرة الثانية من هذا الفصل كما يلي :

- > ويمكن للعامل ان يعطي او يتسلم تنبيها كتابيا او شفاهيا بإنهاء فترة الاختبار بدون سابق إعلام < .
- > ويمكن للعامل ان يعطي او يتسلم تنبيها كتابيا او شفاهيا بإنهاء فترة الاختبار بدون سابق إعلام < .

**الفصل 11 :** ( جديد ) : التدرج والترقية :

تتفح الأحكام المتعلقة بالترقية ( النقطة " ب " ) كما يلي :

**ب - الترقية :** تتمثل الترقية في الانتقال من سلم الى السلم الأعلى منه ، ويكون الترقى باعتبار القيمة المهنية للعامل ، وخاصة من خلال العناصر الآتية :

- مدة الممارسة العملية في المهنة .
- التكوين والمؤهلات المهنية والعلمية .
- مدة المباشرة ، وما حصل عليه من ملاحظات في المؤسسة .

وتضبط قائمة الترقية في آخر شهر نوفمبر من طرف المؤجر ، وتعرض على اللجنة الاستشارية للمؤسسة لإبداء رأيها فيها . ويبتدا مفعول القائمة في أول جانفي من السنة الموالية .

وفي كل الحالات ، تتم ترقية العامل من سلم الى سلم آخر بعد أربع سنوات على أقصى تقدير داخل نفس الصنف ، أي : التنفيذ، والتسيير العادي والتسيير العالي، والإطارات العليا .

ويمكن ترقية العامل من صنف الى صنف آخر بعد اجتياز اختبار مهني بنجاح.

**الفصل 19 ( جديد ) :** أيام العطل خالصة الأجر :

تفتح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :  
أيام العطل المعتبرة كأيام راحة خالصة الأجر هي : أول جانفي ، 20 مارس، أول ماي ، 9 افريل ،  
25 جويلية ، 7 نوفمبر ، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد الفطر ، اليوم الأول واليوم الثاني لعيد  
الاضحى ، المولد النبوي الشريف ، راس السنة الهجرية .

### الفصل 20 (جديد) : الرخص خالصة الأجر :

تفتح الفقرة الثالثة من هذا الفصل كما يلي :  
" وحددت هذه الرخصة بشهر بالنسبة الى الصحافيين والشغالين التابعين للعمل الصحفي ، ويضاف  
إليها أسبوع عندما تكون للعامل أقدمية سبع سنوات في المهنة على الأقل " .

### الفصل 24 (جديد) : يوضع العامل المصاب بعجز عن العمل على اثر مرض

في وضعية مرض ، بشرط ان يدلي في ظرف 24 ساعة بشهادة طبية توضح نوع المرض ومدته  
المتوقعة ، ومرفوقة بوصفة دواء تحمل ختم الصيدلية . كما يشترط ان يتقدم - في نفس الأجل - الى  
طبيب المؤسسة للتثبت من حالته المرضية . ويتولى المؤجر خلاص أجرالعامل المريض عن الأيام  
الخمسة الأولى . ويستثنى من ذلك حالات المرض النفسية .  
وابتداء من اليوم السادس ، يتولى المؤجر دفع كامل أجره العون أثناء رخصة المرض، على ان يتسلم  
المؤجر من العامل ما تدفعه له الحيغة الاجتماعية .

يحرم من التمتع بمقتضيات الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عامل :

أ - لا يحترم المقتضيات الواردة في الفقرة السابقة .

ب - لا يراعي تعليمات الطبيب او ينغيب عن مقر سكناه اذا كانت الشهادة الطبية تنص على  
ضرورة بقاءه به.

ج - ينصرف الى القيام بعمل خارجي مقابل أجره أو بدونها ، بينما هو في حالة مرض .

د - الذي يمدد فترة الانقطاع عن العمل الى ما بعد الأجل الذي حدده الطبيب ، ويعتبر العامل  
أن ذلك تغيب دون مبرر . ويكون - في هذه الصورة - مستهدفا لعقوبات تأديبية .  
وينتفع العون أثناء رخصة المرض بكامل حقوقه في الترقية والتدرج والمنح العائلية .

### الفصل 27 (جديد) : التأديب :

تفتح عقوبات الدرجة الثانية كما يلي :

ب - عقوبات الدرجة الثانية :

- 1 - التوقيف عن العمل من 4 الى 7 ايام ن مع حرمانه من كل أجر .
- 2 - التوقيف عن العمل من 8 الى 15 يوما ن مع حرمانه من كل أجر .
- 3 - التوقيف عن العمل من 16 الى 30 يوما ، مع حرمانه من كل اجر .
- 4 - إسقاط درجة .
- 5 - إسقاط سلم .
- 6 - الطرد النهائي .

تفتح النقطة " ز " كما يلي :

ز - ضد كل عامل يباشر نفس العمل بأجر او من دون اجر خارج المؤسسة التي ينتمي إليها ومن  
دون رخصة كتابية من مؤجره .

### الفصل 38 (جديد) : تفتح الفقرة الأولى من هذا الفصل كما يلي :

" تسند لكل عامل اطرده تعسفا منحة طرد تساوي أجره تسعة اشهر مهما كانت أقدمية العامل " .

## الفصل 46 ( جديد ) : منحة الإنتاج :

تمنح للعملة مرة في السنة منحة إنتاج لا يتجاوز أقصاها مقدار راتب شهرين ، استنادا الى عدد مهني يعتمد العناصر التالية :

- الإنتاج
  - المعلومات المهنية .
  - المواضبة والمثابرة على الأوقات.
  - السلوك .
  - هذا العدد لا يمكن أن يكون دون العدد السابق ، إلا إذا كان معللا كتابيا .
- ويكون مبلغ هذه المنحة مساويا للمعادلة التالية :
- العدد المهني مضروبا في أقصى مبلغ المنحة محسوبة على أساس الأجر الخام لأجر مرتب شهرين، ويقسم العدد الناتج من عملية الضرب على عشرين ، أي :
- $$ع ( عدد ) \times ( مرتب شهرين )$$
- 20

ولا يمكن إسناد منحة الإنتاج لعامل يكون ارتكب غلطة فادحة تسببت له في عقوبة من الدرجة الثانية ، أو يكون تحصل على عدد مهني اقل من عشرة على عشرين ( 10/20 )

## الفصل 47 مكرر ( جديد ) : منحة الصحافة :تسند منحة الصحافة المحدثه

بالأمر عدد 406 المؤرخ في 30 مارس 1989 لكافة الصحافيين في القطاع الذين يحملون بطاقة " صحفي محترف " وتصرف هذه المنحة كما يلي :

- \* 55 ديناراً شهريا ، بداية من أول ماي 2005 .
- \* 60 ديناراً شهريا ، بداية من أول ماي 2006 .
- \* 65 ديناراً شهريا ، بداية من أول ماي 2007 .

## الفصل 48 مكرر ( جديد ) : المنح المدرسية :

يتقاضى كل عامل بمناسبة العودة المدرسية منحة ضبطت مقاديرها كما يلي :

- \* 25 ديناراً ، عن كل طفل مسجل بالمحاضن أو برياض الأطفال .
  - \* 40 ديناراً ، عن كل تلميذ مسجل بالمرحلة الأولى من التعليم الأساسي .
  - \* 50 ديناراً ، عن كل تلميذ مسجل بالمرحلة الثانية من التعليم الأساسي أو المرحلة الثانوية .
  - \* 100 ديناراً ، عن كل طالب ( أو طالبة ) مسجل بالتعليم العالي، ولا يتمتع بمنحة جامعية .
- ويجب — في كل هذه الحالات — الاستظهار بما يثبت التسجيل الدراسي .

## الفصل 48 — 3 ( جديد ) : الإحالة على التقاعد :

يتمتع العامل — قبل سنة من إحالته على التقاعد — بترقية استثنائية تتمثل في منحة سلمين مع الاحتفاظ بكامل أقدميته.

كما تسند لكل عامل — عند إحالته على التقاعد — منحة تساوي أجرة شهر عمل عن كل أربع سنوات عمل في المؤسسة ، وتحتسب هذه المنحة حسب الأقدمية ( مثال : سنة يسند له 1/4 من أجرته ) على أساس آخر أجرة خام تقاضتها وتدخل في احتساب هذه المنحة جميع المنح المدفوعة شهريا . وتتولى المصالح المختصة في المؤسسة إعداد ملفات الإحالة على التقاعد، وذلك سنة قبل التاريخ الفعلي للخروج الى التقاعد .

**الفصل الثاني :** تضاف درجات الى جدول الأجور أفقيا لتصبح 28 درجة عوضا عن 14 درجة .

**الفصل الثالث :** يضاف الفصل 7 — 3 الى الاتفاقية المشتركة المشار إليها أعلاه :

### **الفصل 7 – 3 : تشغيل الأشخاص حاملي الإعاقة :**

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

**الفصل الرابع :** تطبق جداول الأجور المرفقة بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية :

– الجدولان عدد 1 وعدد 2 : بداية من أول ماي 2005 .

– الجدولان عدد 3 وعدد 4 : بداية من أول ماي 2006 .

– الجدولان عدد 5 وعدد 6 : بداية من أول ماي 2007 .

**الفصل الخامس :** يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2005 ، مع مراعات أحكام الفصلين الأول والرابع أعلاه .

**تونس في 29 ديسمبر 2005**

**رئيس جمعية مدير للصحف**

**الهادي المشري**

**عن المنظمات النقابية للعمال**

**الأمين العام للاتحاد العام**

**التونسي للشغل**

**عبد السلام جراد**

**الكاتب العام  
للنقابة الوطنية للثقافة والإعلام**

**عمار السروري**