



مرحباً

كمال صفر

# الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية (معدلة).

2022

Tous droits réservés

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

## الفهرس

| الصفحة | الموضوع                                                       | الفصل        |
|--------|---------------------------------------------------------------|--------------|
| 5      | الملاحق التعديلية                                             |              |
| 6      | قرار المصادقة                                                 |              |
| 7      | التوطئة                                                       |              |
| 7      | مجال تطبيق الاتفاقية و اجراءات مراجعتها والتراجع فيها         | الباب الاول  |
| 7      | موضوع الاتفاقية                                               | 1            |
| 8-7    | عقد الشغل لمدة معينة                                          | 1 مكرر       |
| 8      | مجال تطبيق الاتفاقية                                          | 2            |
| 8      | مدة الاتفاقية واجراءات مراجعتها والتراجع فيها                 | 3            |
| 8      | تأويل الاتفاقية                                               | 4            |
| 8      | الحق النقابي وتمثيل الاعوان                                   | الباب الثاني |
| 9-8    | الحق النقابي وحرية الرأي                                      | 5            |
| 10-9   | قبول الممثلين النقابيين                                       | 6            |
| 10     | تمثيل العملة بالمؤسسات اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة | 7            |
| 10     | اللجنة الاستشارية القطاعية                                    | 8            |
| 10     | شروط انتداب الاعوان                                           | الباب الثالث |
| 11-10  | الانتداب                                                      | 9            |
| 12-11  | التصنيف المهني للمنتدبين عن طريق المناظرة الخارجية            | 10           |
| 12     | فترة التربص أو التجربة                                        | 11           |
| 13-12  | الترتيب المهني                                                | 12           |
| 13     | التدرج والترقية                                               | الباب الرابع |
| 16-14  | التدرج والترقية                                               | 13           |
| 17     | التكوين المهني والترقية                                       | 14           |
| 17     | اسناد الاعداد                                                 | 15           |
| 18-17  | استخدام الاعوان في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم          | 16           |
| 18     | نظام العمل                                                    | الباب الخامس |
| 18     | مدة العمل                                                     | 17           |
| 18     | الساعات الإضافية                                              | 18           |
| 18     | الراحة الأسبوعية                                              | 19           |
| 18     | العطل والرخص                                                  | الباب السادس |
| 18     | أيام العطل خالصة الأجر                                        | 20           |
| 19-18  | العطلة السنوية خالصة الأجر                                    | 21           |
| 19     | الرخص الخاصة لأسباب عائلية                                    | 22           |
| 19     | عطلة الولادة                                                  | 23           |
| 19     | الرخص الاستثنائية                                             | 24           |
| 20     | رخصة تأدية الخدمة الوطنية                                     | 25           |
| 20     | رخص المرض                                                     | 26           |
| 21-20  | الرخص الناتجة عن حوادث الشغل                                  | 27           |
| 21     | رخص المرض طويل الأمد                                          | 28           |

|       |                                                                   |                  |
|-------|-------------------------------------------------------------------|------------------|
| 21    | الرخص بدون أجر                                                    | 29               |
| 21    | وضعية العون                                                       | الباب السابع     |
| 21    | عدم المباشر                                                       | 30               |
| 21    | الإلحاق                                                           | 31               |
| 21    | التقاعد                                                           | 32               |
| 21    | حماية الأعوان في مجال العمل                                       | الباب الثامن     |
| 22    | حماية الأعوان بمناسبة ممارستهم لوظائفهم                           | 33               |
| 22    | تغيير الإقامة أو النقلة                                           | 34               |
| 22    | الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية   | 35               |
| 22    | ظروف الصحة والسلامة في العمل                                      | الباب التاسع     |
| 22    | أزياء الشغل                                                       | 36               |
| 23-22 | الصحة والسلامة في العمل                                           | 37               |
| 23    | التأديب                                                           | الباب العاشر     |
| 25-23 | الإجراءات التأديبية والعقوبات                                     | 38               |
| 25    | مشمولات مجلس التأديب                                              | 39               |
| 25    | التغيب والانتقطاع عن العمل                                        | الباب الحادي عشر |
| 25    | التغيب                                                            | 40               |
| 26    | الانتقطاع عن العمل لأسباب صحية                                    | 41               |
| 26    | الاستقالة والفصل عن العمل                                         | الباب الثاني عشر |
| 26    | أجل الإعلام بإنهاء العمل                                          | 42               |
| 26    | الاستقالة                                                         | 43               |
| 27-26 | الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو الضغط على عدد الأعوان       | 44               |
| 27    | غرامة الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو الضغط على عدد الأعوان | 45               |
| 27    | شهادة العمل                                                       | 46               |
| 27    | التأجير                                                           | الباب الثالث عشر |
| 27    | التأجير                                                           | 47               |
| 28    | بطاقات الخلاص                                                     | 48               |
| 28    | المنح                                                             | الباب الرابع عشر |
| 28    | منحة النقل                                                        | 49               |
| 29-28 | منحة التمثيل                                                      | 50               |
| 29    | منحة الشهر الثالث عشر                                             | 51               |
| 29    | منحة الانتاج                                                      | 52               |
| 29    | منحة حساب آخر السنة                                               | 53               |
| 29    | المنافع الاجتماعية                                                | الباب الخامس عشر |
| 29    | منحة الاحالة على التقاعد                                          | 54               |
| 29    | التأمين الإجتماعي                                                 | 55               |
| 29    | أحكام مختلفة                                                      | الباب السادس عشر |
| 29    | تطبيق الأحكام الأكثر نفعا                                         | 56               |
| 29    | دخول الاتفاقية حيز التنفيذ                                        | 57               |
| 33-31 | (2021-2020)                                                       | الأجور           |

الملاحق التعديلية للاتفاقية المشتركة القطاعية  
لأعوان البنوك والمؤسسات المالية (معدلة)

المصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ 17 فيفري 2014

| الملاحق 2014 إلى 2022 |                |                |                                   |
|-----------------------|----------------|----------------|-----------------------------------|
| الملاحق               | سنة التنقيح    | الفصول المنقحة | الموضوع                           |
| 1                     | 16 ديسمبر 2014 | الفصل 13       | التدرج والترقية- الأجور           |
| 2                     | 5 أبريل 2016   | ***            | جدول الأجور                       |
| 3                     | 15 جوان 2017   | ***            | جدول الأجور                       |
| 4                     | 18 فيفري 2019  |                | جدول الأجور                       |
| 5                     | 17 نوفمبر 2022 | الفصل 54       | منحة الاحالة على التقاعد - الأجور |
|                       |                |                |                                   |

## قرار من وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 17 فيفري 2014

### يتعلق بالمصادقة على

### الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية (معدلة).

#### 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، وعلى القانون عدد 51 لسنة 1967 المؤرخ في 7 ديسمبر 1967 المتعلق بالمهنة البنكية وعلى جميع النصوص المنقحة أو المكملة له، وعلى القانون عدد 63 لسنة 1976 المؤرخ في 12 جويلية 1976 المتعلق بتشجيع المؤسسات المالية والبنكية التي تتعامل خاصة مع غير المقيمين، وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 24 ديسمبر 1975 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية، وعلى قرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 23 أوت 1983 المتعلق بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القومية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية، وخاصة فصلها 55 الذي ينص على أن تعوض الاتفاقية المضادة في سنة 1983 الفصول المقابلة من الاتفاقية المضادة في سنة 1975 كلما كانت هذه الأحكام أقل نفعا، وعلى محضر الجلسة حول مراجعة الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية المبرم بتاريخ 31 جويلية 2008 بين الجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية والجامعة العامة للبنوك والمؤسسات المالية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل.

### قرر ما يلي:

**الفصل الأول -** تمت المصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية (معدلة) المضادة في 29 نوفمبر 2013، الملحق نصها بهذا القرار.

**الفصل 2-** تنطبق وجوبا أحكام هذه الاتفاقية المشتركة القطاعية في كامل تراب الجمهورية على جميع المؤجرين والعامل بالأنشطة المنصوص عليها بفصلها الأول، والتي حددها التشريع الخاص بالمهنة البنكية باستثناء أعوان البنك المركزي التونسي.

**الفصل 3-** ينتهي العمل بالقرارات المتعلقة بالمصادقة على الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية وعلى ملحقاتها التعديلية بداية من دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

تونس في 17 فيفري 2014.

وزير الشؤون الاجتماعية

أحمد عمار ميماعي

اطلع عليه

رئيس الحكومة

مهدي جمعة

## التوطئة

في إطار المبادئ التي نصت عليها الاتفاقية المشتركة الإطارية والمصادق عليها بقرار وزير الشؤون الاجتماعية المؤرخ في 29 ماي 1973 وحتى يقع سن قانون قطاعي متناسق لأعوان البنوك وللمؤسسات المالية مما يحقق ويضمن كرامة وحرية كل فرد، ورغبة في تحقيق الوثام والانسجام الضروريين لتنمية القطاع البنكي والتقدم الاجتماعي والعلاقات الإنسانية المرضية التي يجب أن تسود الأطراف الاجتماعية داخل المؤسسات، وصيانة للمصالح المشتركة للمؤجرين والأعوان في المهنة لحسن سير المصالح ودفاعا عن المصالح المشتركة للمهنة ودفعاً للإنتاجية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

تم إبرام هذه الاتفاقية المشتركة بين :

الجامعة العامة للبنوك والمؤسسات المالية التابعة للاتحاد العام التونسي للشغل،

من جهة،

الجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية،

من جهة أخرى.

## الباب الأول

### مجال تطبيق الاتفاقية وإجراءات مراجعتها والتراجع فيها

#### الفصل الأول

##### موضوع الاتفاقية

تنظم هذه الاتفاقية العلاقات المهنية القائمة بين البنوك والمؤسسات المالية والأعوان العاملين بها بصفة قارة في كامل تراب الجمهورية، باستثناء أعوان البنك المركزي التونسي.

#### الفصل 1 مكرر

##### عقد الشغل لمدة معينة

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

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة،

- القيام بالأعمال التي تستوجب زيادة غير عادية في حجم العمل،

- التعويض الوظيفي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله،

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث مدققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة،

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

كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفقرة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعون على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده.

وكل انتداب للعون المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تجربة.

ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العون.

تعطى الأولوية في تجديد عقد الشغل لمدة معينة للعون الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في

نفس الاختصاص. وتسري هذه الأولوية طيلة ستة أشهر، بداية من انتهاء عقد الشغل ومنع تعويضه بعون آخر طيلة هذه المدة.

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

أما بالنسبة للعون الذي قضى أربع سنوات، وفي صورة استمرار موطن شغله أو إحداث موطن شغل جديد في نفس الاختصاص الذي كان ينتمي إليه العون، فيتم انتدابه على أساس الاستخدام القار طبقا لأحكام الفقرة الفرعية الثانية من هذا الفصل.

ويتقاضى الأعوان المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحلا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو إتفاقيات مشتركة للأعوان القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

## الفصل 2

### مجال تطبيق الاتفاقية

تنطبق هذه الاتفاقية بدون تمييز يقوم على أساس السن أو الجنس على سائر الأعوان القارين بالبنوك والمؤسسات المالية باستثناء أعوان البنك المركزي التونسي. الأعوان القارون هم الذين وقع انتدابهم لمدة غير معينة ولا يتم استخدامهم لإنجاز أعمال وقتية أو عرضية. ويخضع الأعوان المنتدبون بمقتضى عقود شغل لمدة غير معينة في ما يتعلق بفترة التجربة والترسيم للأحكام القانونية أو التعاقدية المنطبقة عليهم.

## الفصل 3

### مدة الاتفاقية وإجراءات مراجعتها والتراجع فيها

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير محددة.

لا يمكن لأي من الطرفين المتعاقدين أن يتراجع في هذه الاتفاقية أو يطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً قبل انقضاء مدة ثلاث سنوات. يتعين على الطرف الراغب في التراجع في هذه الاتفاقية أو طلب مراجعتها كلياً أو جزئياً أن يعلم بذلك الطرف الآخر بمكتوب مضمون الوصول مع الإعلام بالبلوغ. ويجب أن يصل الإعلام إلى الطرف الثاني ثلاثة أشهر قبل انتهاء مدة الثلاث سنوات المذكورة. كما يجب افتتاح المناقشات في غضون الثلاثين يوما الموالية لتاريخ توجيه الرسالة. كما ينبغي على الطرف القائم بالتراجع في هذه الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كلياً أو جزئياً أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروع نص الفصول المزمع تنقيحها. فإن لم يحصل الاتفاق قبل انتهاء أجل الثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ افتتاح المفاوضات فإنه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء هذه الاتفاقية سارية المفعول لأجل قدره ثلاثة أشهر. وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين فعلى الطرفين الإلتجاء إلى تحكيم السلط المشرفة وما لم يصدر القرار التحكيمي فالاتفاقية تبقى نافذة المفعول. وفي جميع الحالات يلتقي الطرفان في غضون الستة أشهر الأولى من كل سنة لتدارس الأجور وذلك بالنظر إلى ما سيقع الاتفاق عليه بين الأطراف الاجتماعية في نطاق السياسة الوطنية للأجور وباعتبار تطور وضع القطاع وتكاليف المعيشة أثناء السنة المنقضية.

## الفصل 4

### تأويل الاتفاقية

إن الخلافات التي يمكن أن تحدث بمناسبة تأويل نصوص هذه الاتفاقية يجب رفعها إلى اللجنة الاستشارية القطاعية المنصوص عليها بالفصل 8 من هذه الاتفاقية. وإن لم يحصل اتفاق داخل هذه اللجنة فإن الخلاف يقع درسه طبقا لإجراءات التحكيم الواردة بالفصل 3 أعلاه. وما يقع تقريره نهائيا يكون له مفعول أحكام هذه الاتفاقية المشتركة.

## الباب الثاني

### الحق النقابي وتمثيل الأعوان بالمؤسسات

## الفصل 5

### الحق النقابي وحرية الرأي

للأعوان حرية الانخراط بمنظمة نقابية متكونة طبقا لمقتضيات القانون.

لا يمكن للمؤجر عند اتخاذه أي قرار تجاه أي عون أن يأخذ بعين الاعتبار انتسابه أو عدم انتسابه لمنظمة نقابية.

ويجب أن لا يكون من نتائج ممارسة الحق النقابي في أي حال من الأحوال أعمال أو تصرفات مخالفة للقوانين والتراتيب الجاري بها العمل.

يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتكونة بصفة قانونية ويضع تحت تصرفها وفي حدود إمكانيات المؤسسة مكتبا يخصص لاجتماعات الأعوان والمكتب النقابي.

كما يضع تحت تصرفها لوحات تعليق تثبت في الأماكن التي يختلف إليها الأعوان ويمرون بها أكثر من غيرها وتكون بقدر الإمكان معزولة عن الحرفاء.

للمنظمة النقابية كامل الصلاحيات للقيام بتوزيع كل البلاغات على الأعوان.

يجب تسليم نسخ من الوثائق المزمع تعليقها أو توزيعها مسبقا للإدارة العامة.

يمنح للممثلين النقابيين بالمؤسسة الوقت الضروري للقيام بوظائفهم وللمشاركة في الدورات التكوينية التي تنظمها المنظمة النقابية على أن لا يتجاوز الوقت الممنوح للممثلين النقابيين

120 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من 200 عونا و 200 ساعة سنويا بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أكثر من 200 عونا. ويجب على المنتفعين بهذه

الساعات إعلام المؤسسة مسبقا بهذا التغيب. وإذا كانت الساعات المطلوبة للمشاركة في الدورات التكوينية، يتعين على المنتفعين الاستظهار بالاستدعاءات على أن تكون

صادرة عن المكتب التنفيذي المركزية النقابية أو عن الكاتب العام للاتحاد الجهوي للشغل المعني أو عن الكاتب العام للجامعة العامة للبنوك والمؤسسات المالية.

كما تتمتع النقابة بأربع ساعات في السنة على أقصى تقدير تؤخذ من ساعات العمل لعقد جلسات عامة مع الأعوان، ويخصص لكل اجتماع ساعة على أقصى تقدير وفي آخر اليوم.

إذا وقع انتخاب عون كنائب قار لإحدى النقابات المنخرط بها أعوان المؤسسة فإن هذا النائب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سابق اتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق

بأجر ويحتفظ طيلة مدة هذه النيابة بحقوقه في الترقية والأقدمية وجميع الامتيازات 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 للأعوان.

ويقع إرجاعه إلى مركزه الأصلي إن بقي هذا المركز شاغرا وإلا يعين في مركز عمل آخر مطابق لرتبته في صنفه بنفس المؤسسة وفي نفس الجهة.

وإذا ما أصبح مركزه الأصلي شاغرا تكون له الأولوية ليعين فيه.

يجب أن يكون للمؤجر والممثلين النقابيين إهتمام ثابت للقيام بمشاورات بهدف إثارة كل المسائل ودراسة جميع المقترحات المتعلقة بالميدانين الاجتماعي والإقتصادي، وذلك وفق

التشريع الجاري به العمل.

لا يمكن أن يتحمل أي عون أضرارا مهنية أو يكون موضع مضايقة من أجل مواقفه أو نشاطه النقابي أو آرائه الدينية أو الفلسفية أو السياسية.

كما لا يمكن لهذه الاتفاقية أن تحد من حرية رأي ونشاط الأعوان خارج المؤسسة وخارج أوقات العمل.

يخضع فصل الممثل النقابي أو نقلته الفورية مع تغيير الإقامة للإجراءات المنصوص عليها بالفصل 166 من مجلة الشغل. كما تنسحب هذه الإجراءات على الممثلين النقابيين الذين

انتهت مدة نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر، كما تنسحب على المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

## الفصل 6

### قبول الممثلين النقابيين

يستقبل المؤجر أو -عند التعذر- من ينوبه بصفة قانونية الممثلين النقابيين بطلب منهم، مرة في الشهر وفي كل الحالات المتأكدة.

ويجب تقديم هذا المطلب إلى المؤجر أو نائبه كنايةا ويكون متضمنا لموضوع المقابلة ويتعين على المؤجر أو نائبه الإجابة على هذا المطلب في ظرف ثنائي وأربعين ساعة ويجب أن

تم المقابلة في ظرف عشرة أيام.

غير أنه في حالة التأكد يجب أن تقع المقابلة فورا.

يمكن للمؤجر أو نائبه أن يستعين بممثل عن الجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية، كما يمكن للممثلين النقابيين الاستعانة بممثل عن منظماتهم النقابية.

وفي كل الحالات يتم إعداد محضر جلسة لكل مقابلة في ظرف يومين من تاريخ انعقادها ويقع إمضاءه من كلا الطرفين.

## الفصل 7

### تمثيل العملة بالمؤسسة:

#### اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

يخضع تمثيل العملة بالمؤسسات لأحكام مجلة الشغل وللأمر عدد 30 لسنة 1995 المؤرخ في 9 جانفي 1995.

وتحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللإجراءات التالية :

يتولى المؤجر إعلام العملة بتنظيم الانتخابات عن طريق التعليق كما يعلم بذلك كنايةا نقابة المؤسسة.

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة ولنقابة المؤسسة لتقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي للممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

يتم تحديد الجوانب العملية لسير عمل اللجنة باتفاق داخلي يبرم بين الجامعة العامة للبنوك والمؤسسات المالية والجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية وينسحب على كافة المؤسسات الخاضعة للاتفاقية المشتركة.

## الفصل 8

### اللجنة الاستشارية القطاعية

تتكون اللجنة الاستشارية القطاعية التي يرأسها رئيس الجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية أو من يمثله من :

- ثلاثة أعضاء قارين من بينهم الرئيس وثلاثة أعضاء مناوئين تعينهم الجمعية المهنية التونسية للبنوك والمؤسسات المالية،

- ثلاثة أعضاء قارين و ثلاثة أعضاء مناوئين تعينهم الجامعة العامة للبنوك والمؤسسات المالية. وتدوم مدة نيابتهم سنتين قابلة للتجديد حسب نفس الشروط، وتضبط اللجنة بنفسها نظامها الداخلي الذي يحدد تراتيب سيرها ودورية اجتماعاتها.

من مهام هذه اللجنة :

أ) النظر في الخلافات المتعلقة بتأويل وتطبيق هذه الاتفاقية والتي لم يتوصل إلى حلها سواء بين الإدارة العامة ومندوبي العملة داخل المؤسسة أو المؤسسات المعنية أو في نطاق اللجان الاستشارية للمؤسسات. غير أنه بإمكانها أن تثير في كل مرحلة من الإجراءات الخلافات التي لها مساس بمبادئ مبدئية،

ب) البحث في المسائل العامة المتعلقة بدرس أو تطبيق النصوص التشريعية وتقوم بعملية التنسيق بخصوص تطبيق الأحكام التشريعية التي تهم التكوين المهني وتدرس المقترحات التي تخص هذا الميدان وإذا لزم الأمر تقترح تطبيقها،

ج) العمل في حدود الإمكان على ضمان الانسجام داخل القطاع فيما يخص المسائل ذات الصبغة الاجتماعية أو كل مسألة تهم الأعوان،

د) القيام بدور لجنة الصلح أو التحكيم بطلب من أحد الأطراف.

## الباب الثالث

### شروط انتداب الأعوان

## الفصل 9

### الانتداب

يتم الانتداب طبقا للتشريع الجاري به العمل ويمثل المناظرة القاعدة العامة في هذا المجال.

لا يمكن انتداب :

- من كان محل حكم نهائي في الإفلاس،

- من كان وكيلا لشركة مصرح بإفلاسها أو في طور العجز المالي.

يقع انتداب الأعوان بقرار من المؤجر بعد إجراء مناظرة للحصول على الرتب في كل صنف.

تفتح المناظرات لفائدة الشبان من الجنسين وتضبط برامجها ومواعيدها بقرار من المؤجر بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

تجرى المناظرات حسب ما تتطلبه مصلحة العمل وذلك تطبيقا للقانون الإطاري وحسب الترتيب الآتية:

- بالنسبة لصنف أعوان التتبع وأعوان الخدمات وصنف أعوان الإنجاز:

في حدود 40% من الشغور بواسطة مناظرة خارجية تجرى على مواد أو إثباتات شهادات يقدمها المترشحون أو من قاموا ببعض الدراسات وفقا لأحكام الفصل 10 من هذه الاتفاقية،

وفي حدود نسبة 40% من الشغور عن طريق المناظرة الداخلية التي تجرى على مواد تخصص للأعوان المرشحين بالمؤسسة والذين لهم رتبة أدنى مباشرة و لهم على الأقل أقدمية في الخدمة الفعلية بسنتين في هذه الرتبة،

في حدود نسبة 20% من الشغور عن طريق الترقية الاستثنائية للأعوان من الرتبة الأدنى مباشرة والمسجلين في جدول الترقية الخاص وكانت لهم أقدمية على الأقل بخمس سنوات في هذه الرتبة،

- بالنسبة لصنف أعوان الإشراف والإدارة فإن النسب المبينة بالفقرات الثلاثة السابقة يقع تحديدها على التوالي 50 و 30 و 20%. أما شروط الانتداب فهي نفسها.

تتولى الإدارة ضبط قائمة المترشحين المقبولين لاجتياز المناظرة وذلك في أجل شهر على الأقل من تاريخ إجراء المناظرة. إن المترشحين الذين تعلن لجنة المناظرة المعنية من طرف

إدارة المؤسسة عن قبولهم في المناظرة وبعد أن يقع إعلان نتائج مداولات المناظرة تقع تسميتهم كلما حصل شغور وتمنح لهم المراكز الشاغرة بحسب ترتيبهم في النجاح.

كل مترشح يرفض المركز المسند إليه يفقد قبوله في المناظرة المحتازة.

لا يسمح لأي مترشح أن يجتاز نفس المناظرة أكثر من ثلاث مرات.

يتعين وجوبا إعلام كل عون عند انتدابه بصنفه المهني الذي سيقع ترتيبه به وبالأجر الأدنى الذي يقابله.

يجري الطبيب الملحق بالمؤسسة فحصا طبيا على العون عند الانتداب حسبما يقتضيه التشريع المتعلق بمصالح طب الشغل.

## الفصل 10

### التصنيف المهني للمتدربين عن طريق المناظرة الخارجية

تضبط رتب المتدربين عن طريق المناظرة الخارجية كما يلي :

| الرتبة                   | المستوى المطلوب                                                                                                   |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| رئيس مصلحة فما فوق       | شهادة الدكتوراه أو شهادة معادلة لها                                                                               |
| كاهية رئيس مصلحة مرتبة 2 | شهادة الماجستير (نظام قديم ونظام جديد) أو شهادة الهندسة أو شهادة الدراسات المعمقة أو المختصة أو شهادة معادلة لها، |
| محرر رئيسي               | شهادة الأستاذية (نظام قديم) أو شهادة معادلة لها                                                                   |
| محرر مرتبة أولى          | شهادة الإجازة (نظام أمد) أو شهادة معادلة لها.                                                                     |
| محرر مرتبة ثانية         | شهادة الدراسات التكنولوجية العليا أو شهادة معادلة لها.                                                            |
| محرر مرتبة ثالثة         | الذين تابعوا بنجاح السنة الثانية من التعليم العالي أو مستوى معادل لها.                                            |
| كاتب رئيسي               | شهادة البكالوريا للتعليم الثانوي أو شهادة معادلة.                                                                 |

| الرتبة    | المستوى المطلوب                            |
|-----------|--------------------------------------------|
| كاتب      | 6 سنوات في التعليم الثانوى أو مستوى معادل. |
| عون مكتب  | 4 سنوات في التعليم الثانوى أو مستوى معادل. |
| عون تتبع  | الأقسام النهائية للتعليم الابتدائي.        |
| عون خدمات | عون يحسن القراءة والكتابة.                 |

## الفصل 11

### فترة التريض أو التجربة

لا يمكن أن تتجاوز فترة التريض أو التجربة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة.

ويمكن للمتريض خلال فترة أولى بستة أشهر بالنسبة لأعوان الخدمات وأعوان التتبع وأعوان التنفيذ، وبسبعة أشهر بالنسبة لأعوان الإشراف أن يعلم باقضاءه أو يقع إعلامه بإنهاء عمله مع تنبيه مسبق بثانية أيام بدون منحة وبمجرد التصريح بذلك.

وخلال ما تبقى من فترة التريض أو التجربة فإن المتريض يمكن أن يعلم باقضاءه أو يقع إعلامه بإنهاء العمل بصفة معللة مع تنبيه مسبق بشهر وبدون منحة.

وعند انتهاء مدة التريض أو التجربة فإن كل استخدام يقع تأييده برسالة توضح الصنف المهني للعون وكذلك أجرته.

## الفصل 12

### الترتيب المهني

يتم ترتيب الأعوان الخاضعين لهذه الاتفاقية إلى ثلاثة أصناف :

أولاً- صنف أعوان الإدارة والإشراف

ثانياً- صنف أعوان الإنجاز

ثالثاً- صنف أعوان التتبع والخدمات

يشتمل صنف أعوان الإدارة والإشراف على :

أعوان الإدارة

يشتمل صنف أعوان الإنجاز على:

مدير: مرتبة أولى

مدير: مرتبة ثانية

مدير: مرتبة ثالثة

مدير مساعد

كاهية مدير

أعوان الإشراف

رئيس مصلحة رئيسي

رئيس مصلحة

كاهية رئيس مصلحة: مرتبة أولى

كاهية رئيس مصلحة: مرتبة ثانية

محزر رئيسي

محزر: مرتبة أولى

محزر: مرتبة ثانية

محزر: مرتبة ثالثة

يشتمل صنف أعوان الإنجاز على :

رئيس قسم خارج المرتبة

رئيس قسم

كاتب رئيسي: مرتبة أولى

كاتب رئيسي: مرتبة ثانية

كاتب رئيسي: مرتبة ثالثة

كاتب: مرتبة أولى

كاتب: مرتبة ثانية

كاتب: مرتبة ثالثة

عون مكتب: مرتبة أولى

عون مكتب: مرتبة ثانية

عون مكتب: مرتبة ثالثة

عون مكتب: مرتبة رابعة

يشتمل صنف أعوان التتبع والخدمات على:

عون تتبع رئيسي

عون تتبع: مرتبة أولى

عون تتبع: مرتبة ثانية

عون تتبع: مرتبة ثالثة

أعوان الخدمات

عون خدمات: مرتبة أولى

عون خدمات: مرتبة ثانية

عون خدمات: مرتبة ثالثة

## الفصل 13 (جديد)

### التدرج والترقية

#### (تنقيح الفقرة الفرعية ثالثا بالملاحق التعديلي عدد 1)

##### أ - التدرج في الدرجة حسب الأقدمية :

يمثل التدرج في الارتقاء بصفة آلية إلى درجة أعلى مباشرة حسب الأقدمية في الدرجة وذلك بصفة متوالية كما وقع التنصيص على ذلك بسلم الأجور. إذا كانت نقطة الانطلاق لخدمات عون تبتدأ في الخامسة عشر (15) يوما الأولى من شهر فإن الأقدمية الواجب اعتبارها لضبط درجة التأجير تحسب بداية من اليوم الأول لشهر الإنتداب. وإذا كانت نقطة الانطلاق لخدمات أحد الأعوان تبتدأ بعد الخامسة عشر (15) يوما الأولى من الشهر فإن الأقدمية تحسب بداية من اليوم الأول للشهر الموالي. يتم التدرج في مختلف درجات السلم بداية من اليوم الأول للشهر.

لا تدخل فترات التغيب بدون أجر في حساب تحديد الأقدمية لتطبيق هذه الأحكام فإن كل فترة تغيب تكون دون الشهر يقع إلغاؤها وعدم اعتبارها.

##### ب - الترقية بمرتبة أو رتبة :

تمثل الترقية في التحول من مرتبة أو رتبة إلى مرتبة أو رتبة أعلى مباشرة وتكون الترقية حسب مصلحة المؤسسة وكذلك حسباً للعون من قيمة مهنية وفق العناصر التالية :

1- المؤهلات المهنية وتكوين العون.

2- النتائج الحاصلة من العمل والسلوك والاستعدادات للتسيير والإشراف.

3- مدة البقاء بالمرتبة أو الرتبة.

يتهاً ضبط جداول التأهيل للترقية أثناء الأسبوع الأخير من شهر أكتوبر من كل سنة من طرف المؤجر ويقع عرضها على اللجنة الاستشارية للمؤسسة المنصوص عليها بالفصل 7 من هذه الاتفاقية غير أن هذه اللجنة لا يقع استشارتها عند ترقية الإطارات العليا (يعني ذلك بداية من الارتقاء إلى رتبة كاهية مدير الذي يبقى من اختصاص الإدارة العامة لا غير).

وقبل عقد اجتماعات اللجنة الاستشارية للمؤسسة، فإنه يقع مدها بجداول التأهيل للترقية التي تحتوي على :

##### أولاً: صنف أعوان الخدمات وأعوان التنبع :

##### أ- أعوان الخدمات :

جدول أعوان الخدمات من المرتبة الثالثة المؤهلين لرتبة أعوان الخدمات من المرتبة الثانية.

جدول أعوان الخدمات من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة أعوان الخدمات من المرتبة الأولى.

جدول أعوان الخدمات من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة أعوان الخدمات الرئيسيين.

جدول أعوان الخدمات الرئيسيين المؤهلين لرتبة أعوان التنبع من المرتبة الثالثة.

##### ب - أعوان التنبع :

جدول أعوان التنبع من المرتبة الثالثة المؤهلين لرتبة أعوان التنبع من المرتبة الثانية.

جدول أعوان التنبع من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة أعوان التنبع من المرتبة الأولى.

جدول أعوان التنبع من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة أعوان التنبع الرئيسيين.

##### ثانياً : صنف أعوان الإنجاز :

#### أ - أعوان المكاتب :

جدول أعوان المكاتب من المرتبة الرابعة المؤهلين لرتبة أعوان المكاتب من المرتبة الثالثة.

جدول أعوان المكاتب من المرتبة الثالثة المؤهلين لرتبة أعوان المكاتب من المرتبة الثانية.

جدول أعوان المكاتب من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة أعوان المكاتب من المرتبة الأولى.

جدول أعوان المكاتب من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة كتبة من المرتبة الثالثة.

#### ب - الكتبة:

#### \* الكتبة الرئيسيون :

جدول الكتبة الرئيسيين من المرتبة الثالثة المؤهلين لرتبة الكتبة الرئيسيين من المرتبة الثانية.

جدول الكتبة الرئيسيين من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة الكتبة الرئيسيين من المرتبة الأولى.

جدول الكتبة الرئيسيين من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة رؤساء أقسام.

#### رؤساء الأقسام :

جدول رؤساء الأقسام المؤهلين لرتبة رؤساء أقسام خارج المرتبة.

وعلاوة على الترقيات الاستثنائية ينظم لغائدة رؤساء الأقسام خارج المرتبة وحسب حاجيات المؤسسة، اختبار يمكن المستحقين من الارتقاء إلى رتبة محرر من المرتبة الثالثة.

وتضبط تراتيب هذا الإختبار من طرف المؤجر بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

#### ثالثا : صنف أعوان الإدارة والإشراف :

جدول المحررين من المرتبة الثالثة المؤهلين لرتبة المحررين من المرتبة الثانية.

جدول المحررين من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة المحررين من المرتبة الأولى.

جدول المحررين من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة المحررين الرئيسيين.

جدول المحررين الرئيسيين المؤهلين لرتبة كواهي رؤساء مصالح من المرتبة الثانية.

جدول كواهي رؤساء مصالح من المرتبة الثانية المؤهلين لرتبة كواهي رؤساء مصالح من المرتبة الأولى.

جدول كواهي رؤساء مصالح من المرتبة الأولى المؤهلين لرتبة رؤساء مصالح.

جدول رؤساء مصالح المؤهلين لرتبة رؤساء مصالح رئيسيين.

لا يمكن تسجيل إسم أي عون بجدول عادي للترقية إن لم يكن إسمه مسجلا بجدول التأهيل.

إن مدة الخدمات الفعلية الدنيا المطلوبة من العون لتسجيله بجدول التأهيل للترقية حددت كما يلي :

مدة الخدمة الفعلية الدنيا في كل رتبة

| الصف                           | الرتبة          | المرتبة | المدة الدنيا |
|--------------------------------|-----------------|---------|--------------|
| أعوان التتبع والخدمات          | عون خدمات       | 3       | 2            |
|                                |                 | 2       | 2            |
|                                |                 | 1       | 2            |
|                                | عون خدمات رئيسي |         | 2            |
|                                |                 | 3       | 2            |
|                                |                 | 2       | 2            |
| أعوان الإنجاز                  | عون مكتب        | 1       | 2            |
|                                |                 | 2       | 2            |
|                                |                 | 3       | 2            |
|                                |                 | 4       | 2            |
|                                | كاتب            | 1       | 2            |
|                                |                 | 2       | 2            |
|                                |                 | 3       | 2            |
|                                | كاتب رئيسي      | 1       | 2            |
|                                |                 | 2       | 2            |
|                                |                 | 3       | 2            |
|                                | رئيس قسم        |         | 2            |
| أعوان التسيير الإداري والإشراف | محرر            | 1       | 1            |
|                                |                 | 2       | 1            |
|                                |                 | 3       | 1            |
|                                | محرر رئيسي      |         | 2            |
|                                |                 | 1       | 1            |
|                                |                 | 2       | 1            |
|                                | رئيس مصلحة      |         | 2            |
|                                |                 | 1       | 2            |

إن الأعوان الذين هم محل ترقية يوضعون في وضعيتهم الجديدة بدرجة الأقدمية التي كانوا يتمتعون بها في وضعيتهم القديمة. وإن نتج عن هذا الإجراء أجر مساو أو دون الأجر الحالي فإنه يقع إعادة ترتيب العون بالدرجة الأعلى مباشرة من التي كان فيها.

ويجري مفعول الترقية بداية من أول جانفي من السنة المالية الموالية.

مع مراعاة أحكام الفصل 9 من هذه الاتفاقية وفي صورة وجود شغور أو إحداث مراكز جديدة تتوجه عناية المؤجر قبل الإلتجاء إلى الإلتداب الخارجي إلى الأعوان من الأصناف الدنيا والذين تتوفر فيهم الأهلية اللازمة للقيام بالوظائف المطلوبة.

تحتسب الأقدمية الواجب اعتبارها لتحديد الدرجة المسندة لكل عون بالنظر إلى ما يلي :

- مدة الخدمة الوطنية المقضات قبل وبعد الترسيم.

- الخدمات المنجزة لغائدة مؤسسات أخرى ومعترف بها من طرف البنك أو المؤسسة المالية.

## الفصل 14

### التكوين المهني والترقية

أ - يلتزم المؤجرون بالإسهام قدر الإمكان في التكوين والإلتقان المهني الذين يقع تنظيمها وفق التشريع الجاري به العمل.

ويتولى المؤجرون تنظيم دروس مهنية ويضعون كل ما يلزم من الوسائل التي يرونها أكثر تلاؤماً لتكوين أعوانهم وتحسين مستواهم المهني.

وفي المقابل، يلتزم الأعوان بقبول مراكز عمل أو وظائف تتلاءم مع التكوين الذي تلقونه مع مراعاة الظروف الاجتماعية للعون وأخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

ب - الأعوان المتحصلون على إحدى الشهادات المسلمة من أكاديمية البنوك والمالية يتمتعون بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة بترقية حسب الشروط التالية:

1) الأعوان الناجحون في مناظرة الدخول إلى أكاديمية البنوك والمالية يتأهل ترتيبهم بترتبة كاتب رئيسي مرتبة ثالثة. وإن كانوا مرتبين من قبل بهذه الرتبة، فإنه يقع تمتيعهم بمرتبة ما عدا رئيس القسم خارج المرتبة.

2) الأعوان المتحصلون على دبلوم التكوين البنكي المتخصص يقع ترتيبهم بترتبة محرر مرتبة ثالثة.

3) الأعوان المتحصلون على دبلوم الدراسات العليا للبنك أو شهادة ماجستير مهني يقع ترتيبهم بترتب أعلى مباشرة من رتبهم الأصلية.

وفي الحالة الثالثة، يحتفظ الأعوان المعنيون بالأقدمية التي تحصلوا عليها بمراتبهم أو رتبهم الأصلية.

وفي كل الحالات، يسري مفعول الترقية ابتداء من أول الشهر الموالي للشهر الذي تم فيه الحصول على الشهادة.

أما الشهادات غير المهنية التي يتحصل عليها الأعوان أثناء نشاطهم فلا تحول لهم الحق في الترقية إلا إذا وافق المؤجر مسبقاً على الدروس التي توجتها هذه الشهادات وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وفي المقابل يلتزم الأعوان بقبول مراكز عمل أو وظائف تتلاءم مع التكوين الذي تلقوه مع مراعاة الظروف الاجتماعية للعون وأخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

## الفصل 15

### إسناد الأعداد

يسند سنوياً لكل عون - باستثناء المديرين - عدد من طرف المدير الذي يخضع لسلطة إشرافه ويكون هذا الأخير بحضور أعضائه المتصلين به مباشرة والمهتمين بالأنشطة التي يمارسها العون. يتعين وجوباً على رئيس المصلحة أو الفرع الذي ينتمي إليه العون أن يحضر ويساهم في عملية إسناد الأعداد.

إن كل عون تقع نقلته من مصلحة مرة أو عدة مرات في نفس السنة، تسند إليه الأعداد وجوباً من مسؤول المصلحة التي اشتغل بها أكثر من غيرها. وعند تساوي المدة المقضاة في مختلف المصالح فإن إسناد الأعداد يوكل للمسؤول عن آخر مصلحة انتهى عندها التعيين.

وقبل اجتماع اللجنة الاستشارية للمؤسسة المخصص للترقيات، يقع إعلام المعني بالأمر بالعدد المسند إليه وكذلك بملاحظات المصلحة. ويمكن للعون - عندئذ وبالمناسبة - أن يقدم ملحوظاته للإدارة العامة أو للجنة الاستشارية للمؤسسة لإعادة النظر في العدد المسند.

## الفصل 16

### استخدام الأعوان في وظائف غير الوظائف المطابقة لرتبهم

يمكن تكليف كل عون للقيام بوظائف دون الوظائف المطابقة لرتبته طبق ما تحتمه متطلبات الخدمة ولمدة لا تتجاوز الشهر وذلك مرة في السنة. ويحتفظ العون في هذه الحالة بالأجر والامتيازات المقابلة لرتبته الأصلية.

إذا اعتبر العون المعني بالأمر أن هذا الإجراء يكتسي صبغة تعسفية وليس متأتياً من ضرورة مصلحة العمل فله أن يرفع أمره إلى اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنعقد في ظرف أسبوع من إعلامها وتنظر في المسألة وتعطي رأياً فيها.

ولضرورة مصلحة العمل يمكن تكليف أحد الأعوان للقيام بمهام وظيفة من الرتبة الأعلى مباشرة لرتبته الأصلية وفي هذه الحالة تسند له بعد مرور شهر دون تغيير في وضعيته المهنية منحة تمثل الفارق بين الأجر المطابق لرتبته الأصلية والأجر بالسلم المقابل لرتبة الوظيفة التي كلف بها مؤقتا. على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتجاوز مدة ثلاثة أشهر يقع عند انتهائها إما ترسيمه نهائيا في الرتبة الجديدة أو إرجاعه إلى رتبته الأصلية.

## الباب الخامس

### نظام العمل

#### الفصل 17

##### مدة العمل

مدة العمل هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل. حدد التوقيت العام للعمل وفقا للقوانين و الأوامر والاتفاقيات الجماعية الجاري بها العمل. يمنح لأعوان المسك للإعلامية والكتابة على الآلة الرقانة المتجمعين في مصلحة مركزية للرقن والعاملين بدون انقطاع فترة استراحة برع ساعة في الصباح وبرع ساعة في المساء.

#### الفصل 18

##### الساعات الإضافية

يتم إنجاز الساعات الإضافية باتفاق مع المؤجر مقابل زيادة في الأجر تماشيا مع التشريع الجاري به العمل.

يقع خلاص الساعات المنجزة ليلا ويومي السبت والأحد طبقا للتشريع الجاري به العمل وفي كل الحالات لا يمكن لعدد الساعات الإضافية أن يتجاوز 40 ساعة في الشهر بالنسبة لكل عون ماعدى حالة الأعمال الاستثنائية.

#### الفصل 19

##### الراحة الأسبوعية

تمنح للأعوان راحة أسبوعية طبقا للتشريع الجاري به العمل وتماشيا مع ما هو متعارف عليه في المهنة. ويحتفظ العون عند الاقتضاء بكافة الامتيازات العينية التي اكتسبها دون أن يطالب بتعويض.

## الباب السادس

### العطل والرخص

#### الفصل 20

##### أيام العطل خالصة الأجر

إن أيام العطل المعتبرة أيام راحة خالصة الأجر هي المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

والأعوان الذين يتعذر عليهم لمصلحة العمل الانتفاع بهذه العطل، لهم الحق في زيادة في الأجر بنسبة 100% أو تعويض طبقا للتشريع الجاري به العمل.

#### الفصل 21

##### العطلة السنوية خالصة الأجر

كل عون في حالة نشاط له الحق سنويا في رخصة بشهر خالصة الأجر.

حدد تاريخ نقطة الانطلاق في احتساب الحق في العطلة السنوية بداية من أول جانفي.

يقع ضبط تاريخ بداية العطلة باتفاق بين المؤجر والأعوان المعنيين بالأمر باعتبار مستلزمات العمل والوضعية العائلية وأقدمية المستحق.

وبطلب من المعني بالأمر ولمصلحة العمل يمكن أن تؤجل العطلة باتفاق الطرفين إلا أن العون مطالب بالحصول على الأقل مرة واحدة في السنة على ستة عشر يوما وما تبقى من

عطلته يمكن أن يتم أخذه باختيار المعني بالأمر بحسب أسبوعين أو عشرة أيام عمل فعلي أو يقع إرجاؤه إلى حصة السنة الموالية.

وفي صورة إرجاء العطلة فإن ما تبقى يجب بالضرورة أن يستعمل في السنة الموالية حسب الشروط السالفة الذكر.

كل عون يتمتع بعطلة بعد اليوم العاشر من الشهر له الحق في خلاص أجره مدة عطلته مسبقا.

يتقاضى العون مدة عطلته الخاصة الأجر كامل المرتب وكل المنح التي يتقاضاها عادة خلال مدة العمل.

إن الأعوان الذين يعملون بصفة مستمرة تحت الأرض لهم الحق علاوة على ذلك في رخصة إضافية خالصة الأجر بحسب قاعدة يوم ونصف خدمة فعلية في الشهر وفي منحة يحددها قرار صادر عن المؤجر.

ويخضع هؤلاء الأعوان وجوبا كل ثلاثة أشهر إلى مراقبة طبية يتولها طبيب المؤسسة. يعفى من العمل تحت الأرض الأعوان الذين يقدمون طلبا في ذلك لأسباب صحية يقع تدعيمه بمؤيدات طبية حسب العرف ومن طبيب المؤسسة.

كل عون يتمتع بالرخصة السنوية لمدة 15 يوما على أقل تقدير خلال الفترة ما بين غرة نوفمبر و31 مارس له الحق في رخصة إضافية بحسب يوم لكل أسبوع راحة.

## الفصل 22

### الرخص الخاصة لأسباب عائلية

يتمتع الأعوان برخص خاصة بمناسبة أحداث تطرأ في عائلاتهم مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر. وتضبط مدة هذه الرخص كما يلي :

- ولادة طفل : ثلاثة أيام عمل،
  - وفاة القرين أو وفاة طفل أو أخ أو أخت أو وفاة أحد الأصول المباشرين أي الأب أو الأم أو الجد أو الجدة من جهة الأب أو الأم : خمسة أيام عمل،
  - وفاة حفيد أو حفيدة أو عم أو عمة أو خال أو خالة : يوما عمل،
  - وفاة والد أو أم القرين : يوم عمل،
  - وفاة أحد أبناء العمومة : يوم عمل،
  - زواج العون : ستة أيام عمل،
  - ختان ابن العون : يوم عمل،
  - تغيير محل الإقامة : يوم عمل،
- يتعين على الأعوان المنتفعين بهذه الرخص تقديم المؤيدات اللازمة.

## الفصل 23

### عطلة الولادة

تتمتع المستخدمات بمناسبة الولادة بعطلة خالصة الأجر قدرها شهرا قابلة للتجميع مع العطلة السنوية وذلك شريطة الإدلاء بشهادة طبية.

يمكن تمديد هذه العطلة بخمسة عشر يوما خالصة الأجر تتجدد مرة واحدة بعد تقديم شهادة طبية وذلك باعتبار المنافع الاجتماعية الجاري بها العمل.

تخضع الرخصة المخصصة للرضاعة للتشريع الجاري به العمل.

ويمكن للمستخدمة بطلب منها أن تعمل نصف الوقت طيلة الأربعة أشهر الموالية لعطلة الولادة مقابل أجر كامل ولا تتمتع في هذه الحالة برخصة الرضاعة.

## الفصل 24

### الرخص الاستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة إلا في حالة الضرورة القصوى المثبتة قانونيا.

بمناسبة الاستدعاء للمؤتمرات المهنية والنقائية والجامعية واتحاد النقابات والمؤتمرات الدولية يقع خلاص الأعوان النواب الرسميين للنقابات وأعضاء الهيئات المسيرة حسب التشريع

الجاري به العمل، وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات المطابقة لمدة المؤتمر وتضاف إليها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للتنقل.

وفي كل الأحوال، فإن الغيابات بمناسبة الدعوة لحضور المؤتمرات المعنية تستوجب إعلام المؤجر بها مسبقا بمدة كافية.

## الفصل 25

### رخصة تأدية الخدمة الوطنية

يعتبر الأعوان الذين يؤدون واجبه العسكري في وضعية السلاح بدون مرتب غير أنهم يحتفظون بحقوقهم في الأقدمية والترقية، ويقع إرجاعهم بكامل الحق لرتبهم عند سراحهم من الخدمة الوطنية بشرط أن يتقدموا في ظرف الشهر الموالي لذلك وفي حالة المرض فلهم الأولوية في الرجوع إلى المراكز التي كانوا يشغلونها قبل التحاقهم بالخدمة الوطنية وذلك حال توجبهم شهادة طبية.

## الفصل 26

### رخصة المرض

العون المصاب بعجز عن مباشرة العمل بسبب المرض يوضع في حالة رخصة مرض بشرط أن يعلم مؤسسته بذلك في نفس اليوم وأن يدلي في ظرف 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض مع التنصيص على ضرورة ملازمته أو لا لبئته وكذلك مدة المرض المحتملة.

ولا تنطبق أحكام هذه الفقرة على كل عون :

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

ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يغادر منزله بدون ترخيص من الطبيب،

ج) يتعاطى وهو في حالة مرض عملا آخر بأجر أو بدونه،

د) يمدد في الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء ويعتبر كما لو كان متغيبا بصفة غير مبررة ويتعرض من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية.

ويحتفظ المؤجر بحق إجراء كل مراقبة طبية يراها صالحة عن طريق طبيب بمقر سكنى المريض.

يمكن لرخصة الراحة السنوية أن تتبع رخصة المرض في حين لا يمكن لرخصة المرض أن تتبع رخصة الراحة السنوية إلا بترخيص من المؤسسة بعد درس ملف العون.

وتتبع الأعوان المرسمون الذين هم في وضعية رخصة مرض علاوة على منحة المرض المسندة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على المرض حسب التشريع الجاري به العمل بأجر تكميلي من المؤسسة يضمن لهم أجرا كاملا حسب الجدول التالي :

| المرتب الكامل | الأقدمية                     |
|---------------|------------------------------|
| 3 أشهر        | إلى خمسة سنوات               |
| 4 أشهر        | أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات |
| 6 أشهر        | أكثر من 10 سنوات             |

غير أنه في حالة وجود نظام تكميلي طبقا للفصل 55 من هذه الاتفاقية لا يمكن للأعوان المعنيين بأية حال من الأحوال المطالبة بالجمع الذي يمكنهم من منحة مرض تتجاوز الأجر الكامل.

إن الإقطاعات عن العمل بسبب مرض والتي تفوق مدتها الآجال المحددة بالجدول المذكور أعلاه تخول التمتع بأجر كامل باعتبار منافع الصندوق الوطني للتأمين على المرض بشرط أن يعطي طبيب الشغل موافقته على ذلك.

يقصد بالمنح المشار إليها أعلاه الأجر الكامل مع خصم المنافع اليومية المتحصل عليها بعنوان الضمان الاجتماعي.

## الفصل 27

### الرخص الناتجة عن حوادث الشغل

في حالة وقوع حادث شغل يتسبب في سقوط بدني مؤقت، يتمتع الأعوان المعنيين، زيادة عن المنافع المتحصل عليها من الصندوق الوطني للتأمين على المرض طبقاً للتشريع الجاري به العمل بأجر تكميلي يضمن لهم مرتباً كاملاً حتى شفائهم أو قبولهم في نظام السقوط الدائم للشغل.

## الفصل 28

### رخص المرض طويل الأمد

ينتفع الأعوان المرسمون في حالة المرض طويل الأمد المنصوص عليه بالأحكام القانونية الجاري بها العمل بالمنافع التي تقرها هذه النصوص. وعلاوة على هذه المنافع يتمتع الأعوان المعنيون بأجر تكميلي من المؤسسة خلال الخمسة سنوات الأولى تضمن لهم نسبة 100% من مرتبهم.

## الفصل 29

### الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عون وبطلب منه رخصة بدون أجر وذلك في حدود ضرورة العمل. ولا يمكن أن تفوق مدة الرخص التي تقضي بانقطاع الحق في الترقية وفي الدفع الذي يقوم به المؤجر لمؤسسات الضمان الاجتماعي، 90 يوماً في السنة.

ويمنح للعون بعد تقديم وثيقة طبية وبعد التحريات الجاري بها العمل رخص بدون أجر لمعالجة إبن في حالة مرض خطير أو أحد الأصول المباشرين أو القرين. وتعطى نفس الامتيازات للأعوان المطلقين وللعزاب الذين في كفالتهم أطفال أو أقارب. وتمنح مدة إضافية بـ 90 يوماً بطلب من المعني بالأمر في الحالات المنصوص عليها بهذا الفصل.

## الباب السابع

### وضعية العون

## الفصل 30

### عدم المباشرة

يجب أن يوضع كل عون ينتخب كنائب في وضعية عدم المباشرة طيلة مدة نيابته.

ويمكن أن يمنح المؤجر للعون، بعد قبول مطلبه، وضعية عدم المباشرة بدون أجر وذلك لمدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة شريطة أن لا يقوم العون المنتفع أثناء هذه المدة بممارسة أنشطة ذات موارد باستثناء الرخصة الخاصة الممنوحة من المؤجر.

ويكون العون منذ اليوم الذي يضع فيه العون نفسه على ذمة المؤسسة مطالب بقبول أول مركز يوضع فيه مطابق لرتبته. ولا تعتبر مدة الإحالة في وضعية عدم مباشرة خدمة فعلية للترقية وللتقاعد.

عندما تمنح عدم المباشرة لمتابعة دراسات لها علاقة بنشاط المؤسسة، فإنه يمكن التمديد فيها بطلب من العون المعني بذلك.

## الفصل 31

### الإلحاق

يمكن للعون بطلب منه أن يوضع في حالة إلحاق لدى مؤسسة أخرى ولمدة تصل إلى ثلاث سنوات قابلة للتجديد.

ويحتفظ العون الذي هو في وضعية إلحاق بكل حقوقه في الترقية والتقاعد، ويقع تحديد شروط الإلحاق باتفاق مشترك بين الأطراف المعنية.

## الفصل 32

### التقاعد

يحال العون على التقاعد طبقاً للسن القانونية المضبوطة بالتشريع الجاري به العمل.

## الباب الثامن

### حماية الأعوان في مجال العمل

### الفصل 33

#### حماية الأعوان بمناسبة ممارستهم لوظائفهم

للعون الحق طبقاً للقوانين الجاري بها العمل في الحماية من التهديدات وهضم الحزمة والشتم والثلب مما عسى أن يتعرض له أثناء مباشرته للعمل. وفي هذه الحالة يقع جبر الضرر اللاحق بالعون طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

### الفصل 34

#### تغيير الإقامة أو النقلة

لا يمكن تغيير إقامة العون أو نقلته إلا لضرورة العمل أو للمصلحة الشخصية للعون ولا يمكن اتخاذ هذين الإجراءين تلقائياً إلا في صورة عدم وجود متطوعين، وفي هذه الحالة تقع مراعاة وضعية العون العائلية والاجتماعية.

وفي جميع الحالات تحمل كافة المصاريف المنجزة مباشرة عن هذه النقلة على كاهل المؤجر إذا كان ذلك لمصلحة العمل. لا يمكن نقلة أو تغيير إقامة مندوب نقابي إلا بعد موافقة المنظمة النقابية التي ينتمي إليها المعني بالأمر باستثناء حالة العقوبات التأديبية.

### الفصل 35

#### الحفاظ على الأشياء اللازمة لإنجاز العمل بما فيها المواد الأولية

العون مطالب بالحفاظ على الأشياء التي أعطيت له لإنجاز العمل المناط بعهدته. ويتعين عليه إرجاعها بعد إنجاز عمله. ويعتبر مسؤولاً عن ضياعها وعن كل ما يطرأ عليها من عطب ناتج عن خطأ صدر عنه.

على أنه إذا قبل أشياء ليست ضرورية لإنجاز عمله فلا يسأل عنها إلا لكونها أودعت عنده. ولا يكون مسؤولاً عن فساد أو تلف نتج عن أمر طارئ أو قوة قاهرة إلا في الحالات التي يكون قد وقع فيها إنداره بارجاع الأشياء التي أؤتمن عليها. وإن تلف الشيء الناتج عن خلل أو عن شدة رقة مادته يعتبر من الحالات الطارئة إن لم يكن نتيجة خطأ العون. يعتبر العون مسؤولاً عن سرقة أو فقدان الأشياء المطالب بإرجاعها إلى مؤجره إلا إذا أثبت أنه لم يرتكب أي إهمال. وفي جميع الحالات التي تثبت فيها مسؤولية العون لا يمكن للمؤجر أن يطالب إلا بترجيع قيمة الشيء الذي وقع إتلافه أو سرقة أو فساد.

### الباب التاسع

#### ظروف الصحة والسلامة في العمل

### الفصل 36

#### أزياء الشغل

يتحمل المؤجر مصاريف شراء بدلات وأحذية شغل لفائدة الأصناف التي تنتفع بها طبقاً للتشريع الجاري به العمل. يتسلم مجاناً أعوان الخدمات والقباضات من مؤسساتهم طبقاً للعرف الجاري به العمل أزياء الشغل والبدلات الضرورية للقيام بمهامهم.

### الفصل 37

#### الصحة والسلامة في العمل

المؤجر مطالب بتهيئة المحلات وجعلها مستجيبة لكافة شروط حفظ الصحة والسلامة. ولذلك، يتعين عليه أن يوفر التجهيزات الضرورية ويخصص أماكن لحفظ ملابس الأعوان. كما يتعين عليه تهيئة محل يقضي فيه الأعوان الراحة المخصصة لهم بين حصتي العمل في صورة ما إذا كانوا مضطرين لعدم الرجوع إلى منازلهم. إن التدابير اللازمة لسلامة العون وحمايته من الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها بموجب مهنته يقع ضبطها بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة وبعد أن يتهأ تركيز لجنة الصحة والسلامة المهنية المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

ويتحمل المؤجر مسؤولية عدم تطبيق أحكام الفقرات السابقة.

يجب وضع صندوق للأدوية على ذمة الأعوان للعلاج الإستعجالي البسيط ويضبط طبيب المؤسسة قائمة الأدوية التي يجب أن يحتويها الصندوق.

يتعين على المؤسسات المنصوص عليها بالفصل 153 وما يليه من مجلة الشغل أن تمتثل للتشريع الجاري به العمل في مجال طب الشغل.

للمؤسسات الأخرى الخاضعة لهذه الاتفاقية أن تكون من نفسها جمعية طبية للمقاومات المشتركة قصد إحداث مركز طبي على المستوى الجهوي أو المحلي وذلك لتسهيل إجراء الفحص عند الاستخدام أو فحص الرقابة السنوية.

هذا، وعلى الطرفين المتعاقدين الرجوع إلى التشريع الجاري به العمل في كل الجوانب التي لم يقع ذكرها بهذا الفصل.

## الباب العاشر

### التأديب

#### الفصل 38

#### الإجراءات التأديبية والعقوبات

على العون تجنب كل ما من شأنه أن يمس من هبة الوظيفة التي يشغلها والمؤسسة التي تشغله.

كل تقصير في العمل وكل نقص مهني يعاين لدى العون، ينجر عنه تقديم ملاحظة من إدارة المؤسسة.

وفي صورة استمرار هذا النقص تتولى الإدارة تقصي أسبابه. وإذا كان النقص ناتجا عن سوء تأقلم المعني بالأمر مع وظيفته، تعمل الإدارة على إيجاد عمل له يكون أكثر تلاؤما مع مؤهلاته وذلك باعتبار إمكانيات المؤسسة.

وإذا كان النقص ناجما عن حالة صحية سيئة وظيفية للعون فإن الإدارة تتخذ التدابير اللازمة بعد استشارة طبيب المؤسسة أو اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وفي صورة نقص في العمل ناجم عن تقاعس العون أو عن إخلاله بقواعد الانضباط أو عن ارتكابه لأي هفوة أخرى بما في ذلك الأخطاء المهنية فإن الإدارة تطبق إحدى العقوبات التي تتناسب مع فداحة الهفوة.

تقدر فداحة الخطأ بالنظر للظروف التي وقع ارتكابه فيها ولطبيعة وظيفة العون المرتكب للخطأ ولخطورة نتائجه.

إن العقوبات التأديبية المنطبقة على الأعوان حسب فداحة الأخطاء المرتكبة هي الآتي ببيانها:

#### العقوبات من الدرجة الأولى :

1- الإنذار الكتابي مع التسجيل بالملف،

2 - التوبيخ مع التسجيل بالملف،

3 - النقلة الفورية بدون تغيير الإقامة،

4 - الإيقاف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام مع الحرمان من كل أجر.

#### العقوبات من الدرجة الثانية :

1 - الإيقاف عن العمل لمدة شهر مع الحرمان من كل أجر،

2 - التشتيت من جدول الترقية،

3 - الإيقاف عن العمل لمدة تفوق الشهر ولا تتجاوز الشهرين مع الحرمان من كل أجر،

4 - الحط من المرتبة،

5 - الحط من الرتبة،

تتخذ العقوبات من الدرجة الاولى مباشرة من طرف المؤجر بعد دعوة العون لتقديم شرح حول الاعمال المنسوبة إليه وذلك على ضوء تقرير مقدم من طرف رئيسه المباشر. وعلى العون أن يدلي بشرح في أجل لا يتجاوز 72 ساعة.

ولا يمكن اتخاذ هذه العقوبات إلا خلال أجل أقصاه ستين يوما بداية من تاريخ الأعمال المنسوبة للعون وإلا سقطت بمرور هذا الأجل.

أما فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الثانية، يمكن العون وجوبا من المثل أمام اللجنة الاستشارية المنتهبة كمجلس تأديب والتي تدلي برأيها للمؤجر حول العقوبة المتعين اتخاذها، وعلى المؤجر تعليل قراره وإعلام اللجنة الاستشارية للمؤسسة بذلك كما يتولى إعلام العون كتابيا بقراره في أجل أقصاه 15 يوما من تاريخ إدلاء المجلس برأيه. ويجب أن ينص القرار صراحة على رأي مجلس التأديب.

يكون المؤجر مرتبطا برأي مجلس التأديب الذي يؤخذ بالأغلبية المطلقة لأصوات أعضائه. ويؤدي مجلس التأديب رأيه بدءا بالعضو الذي له الرتبة الدنيا.

يمكن اتخاذ عقوبة العزل بعد أخذ رأي مجلس التأديب في جميع حالات الهفوة الفادحة وخاصة ضد :

(أ) كل عون يرفض القيام بعمل مأمور به طبقا للمقتضيات الترتيبية المتعلقة بالوقاية والشروط المنصوص عليها بهذه الاتفاقية،

(ب) كل عون يتلفظ بتهديدات أو يقوم بأعمال عنف ثابتة ضد كل شخص تابع أو غير تابع للمؤسسة وذلك خلال أو بمناسبة عمله،

(ج) كل عون يضبط في حالة سكر واضح أثناء مباشرته للعمل،

(د) كل عون يعمد بدون استرخاض خاص من المؤجر إلى تعاطي أعمال مقابل أجر خارج المؤسسة التي يشتغل بها أو يستعمل بمقابل أو بدونه سلعاً أو تجهيزات عهدت إليه من طرف المؤجر،

(هـ) كل عون تهاون في اتخاذ التدابير المأمور بها لتجنب وقوع حوادث للغير، أو للأعوان أو لنفسه أو للتجهيزات،

(و) كل عون يترك مركز عمله بصورة ثابتة، دون ترخيص مسبق من المؤجر أو ممن ينوبه،

(ز) كل عون يحصل على منافع مادية ويقبل مزايا لها علاقة بنشاط مؤسسته أو على حسابها،

(ح) كل عون يستعمل بحكم وظيفه لمصلحته أو لمصلحة شخص آخر أموالاً أو مستندات أو أشياء عهدت إليه بموجب شغله،

ط) كل عون يفشي سرا مهنيا.

وفي هذا الصدد وقطع النظر عن أحكام المجلة الجزائية المتعلقة بإفشاء السر المهني فإن كل عون مرتبط بواجب عدم إفشاء الأسرار المهنية في كل ما يتعلق بالوقائع أو المعلومات التي يعلم بها أثناء ممارسته لمهامه أو أثناء مباشرته لها. يحجر تحجيرا قطعيا كل تحويل أو تقديم لمستندات أو وثائق خاصة بالمؤسسة لفائدة الغير يكون مخالفا للنظام. لا يمكن للعون أن يكون في حل من واجب المحافظة على السر والموانع المنصوص عليها سالفاً إلا بترخيص كتابي من المؤجر.

يتخذ قرار الرفت دون استشارة مجلس التأديب وذلك إذا ما صدر ضد العون حكم نهائي بالعقاب من أجل ارتكاب جريمة أو انتحال وظيف زورا أو الاعتداء على الأخلاق أو الشهادة زورا أو السرقة أو خيانة المؤتمن أو التحجيل، أو الوشاية المغرضة أو الثلب أو من أجل جنحة وقع ارتكابها ضد أمن الدولة سواء ارتكبت الجريمة بمناسبة قيام العون بوظيفه أو خارج وظيفه.

يصدر العزل تلقائيا ضد كل عون ضبط متلبسا بجريمة السرقة أو التحيل أو خيانة مؤتمن ثابتة أثناء عمله أو بمناسبته.

في صورة ارتكاب هفوة فادحة يمكن للمؤجر أن يقرر تحت مسؤوليته إيقاف العون حالا عن عمله مع حرمانه الجزئي أو الكلي من أجره لمدة لا تتجاوز الشهر إلى أن يقترح مجلس التأديب عقوبات وفي هذه الحالة يجب أن يدلي المجلس برأيه في أجل أقصاه شهر بداية من يوم الإيقاف عن العمل.

وفي صورة عدم تضمن العقوبة النهائية الحرمان أصلاً أو إلحاقاً من الأجر أو إذا تضمنت الحرمان من الأجر لمدة أقل من المدة التي انقضت فعلاً، ترجع للعون كل حقوقه. وكلما وقع استدعاء العون للمثول أمام مجلس التأديب يجب أن يقع إعلامه بذلك ثمانية أيام قبل المثول سواء مقابل وصل استلام أو عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ أو بواسطة عدل منفذ.

وإذا ما أبدى العون للمؤجر رغبته في الإطلاع على ملفه يقدم له نسخة من الملف المعروض على أعضاء مجلس التأديب وكذلك التقرير المحرر ضده. يمكن للعون أن يقدم مذكرة للدفاع عن نفسه أو الاستعانة بعون يختاره أو بنائب عن المنظمة الشغيلة التي ينتمي إليها أو بمحام. وفي هذه الصورة يقدم أيضاً نسخة من الملف إلى من سيتولى الدفاع عنه.

يعين رئيس مجلس التأديب لكل قضية مقرراً من بين أعضاء هذا المجلس.

يقدم المقرر تقريراً كتابياً ويحرر محضر جلسة في المداولات والقرارات المتخذة. يقع إمضاء المحضر من طرف أعضاء مجلس التأديب. ويطلب من أحد ممثلي الأعوان داخل مجلس التأديب أو من المؤجر يستدعي رئيس المجلس الأشخاص الذين يقع اختيارهم من بين أعوان المؤسسة أو من بين أعضاء مكتب النقابة الأساسية للمشاركة في المناقشات. وبما أنهم ليس لهم الحق في التصويت فلا يمكنهم حضور المداولات.

ينجر عن العزل الطرد بدون سابق إعلام وبدون منحة وإيقاف كل دفع لمؤسسات التأمين الاجتماعي من طرف المؤسسة لفائدة المعني بالأمر. يمكن للعون الذي ناله عقاباً تأديبياً غير العزل أن يطلب من المؤجر إزالة أثر العقاب الصادر ضده من ملفه وذلك بعد مضي سنة إذا تعلق الأمر بعقاب من الدرجة الأولى وبعد سنتين بالنسبة للعقاب من الدرجة الثانية المتعلق بالخط من المرتبة أو الرتبة ويمكن إعلام مجلس التأديب بذلك. ويجب أن يحذف نهائياً من ملف العون كل أثر للعقاب التأديبي وذلك بعد مضي سنتين بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وبعد مضي خمس سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية وذلك بشرط أن لا ينال المعني بالأمر خلال تلك المدة أي عقاب تأديبي.

يقع إرجاع العون الذي سلطت عليه عقوبة النقلة الفورية مع تغيير الإقامة إلى مكان عمل بالجهة التي يوجد بها مكان عمله الأصلي إن أمكن، إن تعذر ذلك إلى مكان عمل يوجد بأقرب جهة لمكان عمله الأصلي، وذلك بعد رفع العقوبة المذكورة أو زوالها.

## الفصل 39

### مشمولات مجلس التأديب

تقترح اللجنة الاستشارية للمؤسسة القائمة بصفتها مجلس تأديب عقوبات لكافة الأعوان حسب الشروط المنصوص عليها بالفصل 38 من هذه الاتفاقية.

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

## الباب الحادي عشر

### التغيب والانتقطاع عن العمل

## الفصل 40

### التغيب

لا يقع قبول أي تغيب غير مرخص فيه مسبقاً من المؤجر.

يقع إعلام المؤجر بالغياب الناتج عن حالة طارئة كالوفاة أو الحادث أو المرض الخطير للقرين أو أحد الأصول أو أحد الفروع وذلك في أسرع وقت ممكن وعلى أقصى تقدير في اليومين المواليين لوقوع الحالة الطارئة.

ويجب أن تكون مدة هذه الغيابات متناسبة مع الأحداث التي سببتها.

وفي حالة تغيب متوقع، لا يمكن للعون أن يتغيب إلا بعد الحصول على ترخيص مسبق من المؤجر.

وينجر عن الغياب غير المبرر وغير المرخص فيه خصم من المرتب.

## الفصل 41

### الانقطاع عن العمل لأسباب صحية

إن كل عجز مؤقت عن العمل ناجم عن مرض يثبتته طبيب المؤسسة يمكن أن يؤدي إلى التعيين المؤقت للمعني بالأمر في مركز عمل مناسب لوضعيته الصحية ولا ينجر عن ذلك تخفيض في الأجر.

إذا ما اتضح بعد انقضاء مدة إجازة المرض العادي أو طویل الأمد أن الحالة الصحية للعون لا تسمح له بممارسة العمل المناط بعهدته، يجب عليه أن يمثل لفحص طبي يقوم به طبيب المؤسسة.

وللعون حق الطعن في استنتاجات الطبيب. وفي هذه الحالة يقع إجراء فحص مضاد عن طريق طبيين يختار أحدهما العون والآخر يختاره المؤجر، وفي صورة عدم الاتفاق يعين طبيب ثالث من طرف الاثنين الأولين يتولى التحكيم بين الكشفيين.

يجوز الانقطاع عن العمل لأسباب صحية التمتع بالامتيازات طبقاً للمقتضيات القانونية والتعاقدية.

لا يقع اللجوء إلى إنهاء العمل بالنسبة للعون 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 الاستشارية للمؤسسة لإبداء الرأي بشأنه.

يتقاضى كل عون عند انقطاعه عن العمل بصفة نهائية ولأسباب صحية منحة تساوي أجرة ستة أشهر يقع احتسابها على أساس أجرة الشهر الأخير الذي اشتغل خلاله العون، بما في ذلك المنح المستندة شهرياً.

## الباب الثاني عشر

### الاستقالة والفصل عن العمل

## الفصل 42

### أجل الإعلام بإنهاء العمل

إذا اعتزم أحد الطرفين إنهاء عقد الشغل المبرم لمدة غير معينة، فإنه يتعين عليه إعلام الطرف الآخر بذلك برسالة مضمونة الوصول توجه قبل شهر من إنهاء العقد.

وفي صورة عدم مراعاة الطرف المبادر بقطع علاقة الشغل لواجب الإعلام بإنهاء العمل، فإن مبلغ الغرامة المستحقة في هذه الحالة يكون مساوياً على الأقل للأجر الفعلي المطابق لمدة أجل الإعلام بإنهاء العمل أو للمدة المتبقية من هذا الأجل.

ويرخص للعون بالتغيب كامل النصف الثاني من مدة أجل الإعلام ليتسنى له السعي للحصول على شغل آخر. وتعتبر مدة التغيب عملاً فعلياً، ولا ينجر عنه أي تخفيض في الأجر أو المنح.

## الفصل 43

### الاستقالة

لا يمكن أن تمنح الاستقالة إلا عن طريق مطلب كتابي صادر عن العون مبرزاً فيه رغبته التي لا لبس فيها ولا شرط في الاستقالة من العمل بالمؤسسة نهائياً.

يجب على الأعوان في حالة الاستقالة احترام أجل الإعلام المسبق المنصوص عليه بالفصل 42 من هذه الاتفاقية مع مراعاة الحق في الرخصة الخاصة بالأجر.

ويمكن للمؤجر إعادة النظر في الاستقالة في ظرف أسبوع، بناءً على طلب كتابي في الغرض صادر عن العون.

## الفصل 44

### الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط على عدد الأعوان

إذا ما اضطر المؤجر للتنقيص من عدد الأعوان لأسباب اقتصادية أو إلى حذف مراكز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل.

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

أ) القيمة المهنية،

ب) الأعباء العائلية،

ج) الأقدمية.

ينطبق مبدئياً هذا الإجراء على غير المتزوجين ثم على المتزوجين الذين ليس لهم أبناء ثم أخيراً على المتزوجين الذين لهم أبناء في كفالتهم مع النظر لعدد الأطفال باعتبار أن كل طفل في الكفالة يخول للولي التمتع بعام من الأقدمية.

وعند إعادة الانتداب تعطى الأولوية للأعوان المفصولين للأسباب المذكورة بهذا الفصل وذلك حسب نفس الشروط التي كانوا ينتفعون بها.

## الفصل 45

### غرامة الفصل عن العمل بموجب حذف مراكز عمل أو ضغط على عدد الأعوان

تطبيقاً لأحكام الفصل 44 من هذه الاتفاقية ومراعاة لأحكام الفصل 5 منها وخاصة الفقرة 13 منه، تسند غرامة لكل عون يقع فصله عن العمل عند مغادرته المؤسسة ما لم يصدر عنه خطأ فادح ثابت الوقوع، مع اعتبار الأقدمية في تحديد غرامة الفصل عن العمل.

وإن غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن الغرامة الواجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن حبر الضرر المتحتم في صورة الفصل التعسفي.

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

ويضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على أساس كامل الأجر، أي معدل ما تحصل عليه العون خلال الإثنتي عشرة شهراً السابقة لأجل الإعلام بإنهاء العمل. ويكون مقدار الغرامة مساوياً د 2/24 من الأجر عن كل ستة أشهر من الخدمة تثبتتها الأقدمية.

لا يتجاوز مقدار غرامة الفصل عن العمل ثمانية وعشرين (28) شهراً، مع مواصلة التمتع بمدة وشروط تسديد القروض الجارية إلى حين حلول أجلها.

## الفصل 46

### شهادة العمل

تسلم لكل عون عند انتهاء عمله بالمؤسسة شهادة عمل لا تنص إلا على :

- إسم وعنوان المؤجر،

- تاريخ دخول العون للمؤسسة وخروجه منها،

- نوع الوظيفة أو الوظائف المتعاقبة التي كان قد شغلها ومدة عمله في كل منها.

ويمكن بطلب من العون وضع هذه الشهادة على ذمته ابتداء من تاريخ التنبيه المسبق. ويمكن للعون الحصول طيلة حياته المهنية على شهادة شغل كلما طلب ذلك.

## الباب الثالث عشر

### التأجير

## الفصل 47

### التأجير

يخضع أجر الشهري للأعوان طبقاً لسلم الأجر الملحق بهذه الاتفاقية. يحدد سلم الأجر الشهري حسب رتبة العون ومرتبته ودرجته.

يقع ضبط سلم الأجر بكيفية يبلغ فيها العون الذي لم يتعرض لأي تأخير في تواتر تدرجه في سلم الترقية أعلى درجة مطابقة للأجر الأقصى لمرتبته، وذلك في مدة أقصاها 33 سنة من العمل.

## الفصل 48

### بطاقة الخلاص

تسلم لكل عون يوم دفع الأجور بطاقة خلاص عملا بمقتضيات مجلة الشغل.

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

## الباب الرابع عشر

### المنح

## الفصل 49

### منحة النقل

يتمتع الأعوان بمنحة نقل حدد مقدارها الشهري حسب الجدول التالي :

| الرتبة                              | مقدار منحة النقل |
|-------------------------------------|------------------|
| عون خدمات، عون تتبع، عون تتبع رئيسي | 25 د             |
| عون مكتب، كاتب، كاتب رئيسي          | 30 د             |
| رئيس قسم، رئيس قسم خارج المرتبة     | 45 د             |
| مححر                                | 55 د             |
| مححر رئيسي                          | 60 د             |
| كاهية رئيس مصلحة                    | 75 د             |

| الرتبة           | مقدار منحة النقل |
|------------------|------------------|
| رئيس مصلحة       | 75 د             |
| رئيس مصلحة رئيسي | 75 د             |
| مفوض سلطة        | 85 د             |
| كاهية مدير       | 95 د             |
| مدير مساعد       | 110 د            |
| مدير             | 130 د            |

## الفصل 50

### منحة التمثيل

يتمتع الأعوان الذين هم في رتبة رئيس قسم إلى مدير بمنحة تمثيل حدد مقدارها الشهري حسب الجدول التالي :

| الرتبة                          | منحة التمثيل |
|---------------------------------|--------------|
| رئيس قسم، رئيس قسم خارج المرتبة | 13 د         |
| مححر                            | 16 د         |
| مححر رئيسي                      | 25 د         |
| كاهية رئيس مصلحة                | 32 د         |
| رئيس مصلحة                      | 55 د         |
| رئيس مصلحة رئيسي                | 75 د         |
| مفوض سلطة                       | 80 د         |

|            |       |
|------------|-------|
| كاهية مدير | 90 د  |
| مدير مساعد | 110 د |
| مدير       | 120 د |

## الفصل 51

### منحة الشهر الثالث عشر

يمنح، لأعوان عند نهاية السنة منحة الشهر الثالث عشر، تسند حسب جملة أشهر العمل الفعلي بالمؤسسة ويعادل مقدارها جارية شهر وفقاً لسلم الأجور تضاف إليها المنح التي تسند شهرياً.

## الفصل 52

### منحة الإنتاج

تسند للأعوان منحة إنتاج سنوية يمكن أن تمنح دفعة واحدة أو على عدة أقساط للأعوان الذين قد تحصلوا على عدد يفوق أو يساوي حداً يقع ضبطه من طرف المؤجر وكذلك مجموع طرق الإسناد بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة. تتراوح نسبة المقدار الجملي السنوي لهذه المنحة من 0 إلى 250 % من الأجر، يقع احتسابها حسب نفس قاعدة احتساب منحة الشهر الثالث عشر. وتجري على منحة الإنتاج تنقيصات متناسبة مع الغيابات غير الخالصة للعون.

## الفصل 53

### منحة حساب آخر السنة

تسند للأعوان منحة حساب نهاية السنة يمكن أن يصل مبلغها نسبة 200% من الأجر، ويقع احتسابها حسب نفس قاعدة احتساب منحة الشهر الثالث عشر.

## الباب الخامس عشر

### المنافع الاجتماعية

## الفصل 54 (جديد)

### منحة الإحالة على التقاعد

### (نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

تسند لكل عون - عند إحالته على التقاعد العادي أو التقاعد المبكر - منحة تساوي أجر اثنتي عشرة (12) راتباً شهرياً، يقع احتسابها على أساس أجرة الشهر الأخير الذي اشتغل خلاله العون، بما في ذلك المنح المسندة شهرياً، وذلك بداية من 31 ماي 2021.

## الفصل 55

### التأمين الاجتماعي

ينخرط الأعوان القارون للبنك أو للمؤسسة المالية بإحدى أو عدة مؤسسات للتأمين الاجتماعي مقابل دفع مساهمات من المؤجر والأعوان. وتؤمن هذه المؤسسة الأعوان ضد المرض والمرض الطويل الأمد والولادة والعجز والوفاة. وتتوزع نسبة مساهمة كل من المؤجر والعون كما يلي :

20% على كاهل العون

80% على كاهل المؤجر

يفضي هذا النظام بصفة تكميلية التأمينات الاجتماعية للصندوق الوطني للتأمين على المرض.

## الباب السادس عشر

### أحكام مختلفة

#### الفصل 56

#### تطبيق الأحكام الأكثر نفعا

تطبق أحكام الاتفاقية المشتركة الإطارية والاتفاقيات السابقة كلما كانت أكثر نفعا للأعوان من أحكام الاتفاقية المشتركة القطاعية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية.

#### الفصل 57

#### دخول الاتفاقية حيز التنفيذ

تلغي هذه الاتفاقية وتعوض أحكام الاتفاقية المشتركة القومية لأعوان البنوك والمؤسسات المالية الممضاة بتاريخ غرة أبريل 1983 وجميع ملحقاتها التعديلية. تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بداية من أول ماي 2012.

تونس، في 29 نوفمبر 2013.

الأمين العام  
للإتحاد العام التونسي للشغل  
حسين العباسي

الكاتب العام للجامعة  
العامة للبنوك والمؤسسات المالية  
عبد الحميد الجلالى

رئيس الجمعية المهنية التونسية  
للبنوك والمؤسسات المالية  
محمد الحبيب بن سعد

المندوب العام للجمعية المهنية  
التونسية للبنوك والمؤسسات المالية  
مولدي الولهازي

## الأجور

### الملحق التعديلي عدد 5 المصادق عليه بقرار وزير الشؤون الاجتماعية بتاريخ 17 نوفمبر 2022

#### الفصل الثاني

تسند لكافة العمال زيادة شهرية في الأجور بعنوان سنة 2020 بداية من 1 سبتمبر 2020، وتسند كذلك لكافة العمال زيادة شهرية في الأجور بعنوان سنة 2021 بداية من 1 ماي 2021 وذلك حسب المقادير المضبوطة بالجدول التالي:

| المبلغ الشهري للزيادة<br>بعنوان سنة 2021 | المبلغ الشهري للزيادة<br>بعنوان سنة 2020 | الأصناف المهنية                                        |
|------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 164 د                                    | 126 د                                    | صنف 1 (عون خدمات، عون تتبع)                            |
| 176 د                                    | 134 د                                    | صنف 2 (عون مكتب، كاتب، كاتب رئيسي)                     |
| 208 د                                    | 160 د                                    | صنف 3 (رئيس قسم، رئيس قسم خارج الرتبة، محرر)           |
| 239 د                                    | 184 د                                    | صنف 4 (محرر رئيسي، كاهية رئيس مصلحة، رئيس مصلحة رئيسي) |
| 298 د                                    | 230 د                                    | صنف 5 (مفوض سلطة، كاهية مدير، مدير مساعد، مدير)        |

#### الفصل الثالث

يطبق جدولاً الأجور المرفقان بهذا الملحق التعديلي حسب التواريخ التالية:

- جدول عدد 1 بداية من 1 سبتمبر 2020.

- جدول عدد 2 بداية من 1 ماي 2021.

#### الفصل الرابع

يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من تونس في 22 أوت 2022 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه.

الاتفاقية المشتركة القطاعية

لأعوان البنوك والمؤسسات المالية

جدول الأجور عدد 01  
يقع العمل به بداية من غرة سبتمبر 2020

| الدرجة             | الترتيب          | 2                        | 3        | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11       | 12       | 13       | 14       | 15       | 16       | 17       | 18       | 19       |
|--------------------|------------------|--------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| مدة البقاء بالدرجة |                  | 1                        | 1        | 1        | 1        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        |
| الأقدمية الفعلية   | 1                | 2                        | 3        | 4        | 5        | 7        | 9        | 11       | 13       | 15       | 17       | 19       | 21       | 23       | 25       | 27       | 29       | 31       | 33       |
| المرتبة            | الرتبة           | الصف                     |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| 3                  | عون خدمات        | أعوان التتبع والخدمات    | 1615,386 | 1610,676 | 1605,966 | 1601,256 | 1596,546 | 1591,836 | 1584,626 | 1579,916 | 1575,206 | 1570,496 | 1565,786 | 1561,076 | 1553,866 | 1549,156 | 1544,446 | 1539,736 | 1535,026 |
| 2                  |                  |                          | 1619,596 | 1614,886 | 1610,176 | 1605,466 | 1600,756 | 1596,046 | 1591,336 | 1584,126 | 1579,416 | 1574,706 | 1569,996 | 1565,286 | 1560,576 | 1553,366 | 1548,656 | 1543,946 | 1539,236 |
| 1                  |                  |                          | 1623,806 | 1619,096 | 1614,386 | 1609,676 | 1604,966 | 1600,256 | 1595,546 | 1590,836 | 1583,626 | 1578,916 | 1574,206 | 1569,496 | 1564,786 | 1560,076 | 1552,866 | 1548,156 | 1543,446 |
| رئيسي              |                  |                          | 1626,946 | 1622,236 | 1617,526 | 1612,816 | 1608,106 | 1603,396 | 1598,686 | 1593,976 | 1586,766 | 1582,056 | 1577,36  | 1572,636 | 1567,926 | 1470,216 | 1558,506 | 1551,296 | 1546,586 |
| 3                  | عون تتبع         | أعوان التتبع             | 1626,946 | 1622,236 | 1617,526 | 1612,816 | 1608,106 | 1603,396 | 1598,686 | 1593,976 | 1586,766 | 1582,056 | 1577,346 | 1572,636 | 1567,926 | 1470,216 | 1558,506 | 1551,296 | 1546,586 |
| 2                  |                  |                          | 1631,156 | 1626,446 | 1621,736 | 1617,026 | 1612,316 | 1607,606 | 1602,896 | 1598,186 | 1593,476 | 1586,266 | 1581,556 | 1576,846 | 1572,136 | 1567,426 | 1562,716 | 1558,006 | 1550,796 |
| 1                  |                  |                          | 1635,366 | 1630,656 | 1625,946 | 1621,236 | 1616,526 | 1611,816 | 1607,106 | 1602,396 | 1597,686 | 1592,976 | 1585,766 | 1581,056 | 1576,346 | 1571,636 | 1566,926 | 1562,216 | 1557,506 |
| رئيسي              |                  |                          | 1639,576 | 1634,866 | 1630,156 | 1625,446 | 1620,736 | 1616,02  | 1611,316 | 1606,606 | 1601,896 | 1597,186 | 1592,476 | 1585,266 | 1580,556 | 1575,846 | 1571,136 | 1566,426 | 1561,716 |
| 4                  | عون مكتب         | أعوان المكتب             | 1890,486 | 1884,706 | 1878,926 | 1873,146 | 1867,366 | 1861,586 | 1855,806 | 1850,026 | 1844,246 | 1838,466 | 1832,686 | 1826,906 | 1818,626 | 1812,846 | 1807,066 | 1801,286 | 1795,506 |
| 3                  |                  |                          | 1895,766 | 1889,986 | 1884,206 | 1878,426 | 1872,646 | 1866,866 | 1861,086 | 1855,306 | 1849,526 | 1843,746 | 1837,966 | 1832,186 | 1826,406 | 1818,126 | 1807,346 | 1806,566 | 1800,786 |
| 2                  |                  |                          | 1901,046 | 1895,266 | 1889,486 | 1883,706 | 1877,926 | 1872,146 | 1866,366 | 1860,586 | 1854,806 | 1849,026 | 1843,246 | 1837,466 | 1831,686 | 1825,906 | 1817,626 | 1811,846 | 1806,066 |
| 1                  |                  |                          | 1906,326 | 1900,546 | 1894,766 | 1888,986 | 1883,206 | 1877,426 | 1871,646 | 1865,866 | 1860,086 | 1854,306 | 1848,526 | 1842,746 | 1836,966 | 1831,186 | 1822,906 | 1817,126 | 1811,346 |
| 3                  | كاتب             | أعوان الكاتب             | 1924,446 | 1917,596 | 1910,746 | 1903,896 | 1870,046 | 1890,196 | 1883,346 | 1876,496 | 1869,646 | 1862,796 | 1855,946 | 1849,096 | 1842,246 | 1835,396 | 1828,546 | 1819,196 | 1812,346 |
| 2                  |                  |                          | 1930,796 | 1923,946 | 1917,096 | 1910,246 | 1903,396 | 1896,546 | 1889,696 | 1882,846 | 1875,996 | 1869,146 | 1862,296 | 1855,446 | 1848,596 | 1841,746 | 1834,896 | 1828,046 | 1818,696 |
| 1                  |                  |                          | 1937,146 | 1930,296 | 1923,446 | 1916,596 | 1909,746 | 1902,896 | 1896,046 | 1889,196 | 1882,346 | 1875,496 | 1868,646 | 1861,796 | 1854,946 | 1848,096 | 1841,246 | 1834,396 | 1827,546 |
| 3                  |                  |                          | 1948,846 | 1941,996 | 1935,146 | 1928,226 | 1921,446 | 1914,596 | 1907,746 | 1900,896 | 1894,046 | 1887,196 | 1880,346 | 1873,496 | 1866,646 | 1859,796 | 1852,946 | 1846,096 | 1839,246 |
| 2                  | كاتب رئيسي       | أعوان كاتب رئيسي         | 1955,196 | 1948,346 | 1941,496 | 1934,646 | 1927,796 | 1920,946 | 1914,096 | 1907,246 | 1900,396 | 1893,546 | 1886,696 | 1879,846 | 1872,996 | 1866,146 | 1859,296 | 1852,446 | 1845,596 |
| 1                  |                  |                          | 1961,546 | 1954,696 | 1947,846 | 1940,996 | 1934,146 | 1927,296 | 1920,446 | 1913,596 | 1906,746 | 1899,896 | 1893,046 | 1886,196 | 1879,346 | 1872,496 | 1865,646 | 1858,796 | 1851,946 |
|                    |                  |                          | 2346,396 | 2339,546 | 2332,696 | 2325,846 | 2318,996 | 2312,146 | 2305,296 | 2298,446 | 2291,596 | 2284,746 | 2277,896 | 2271,046 | 2264,196 | 2257,346 | 2250,496 | 2243,646 | 2236,796 |
|                    |                  |                          | 2352,746 | 2345,896 | 2339,046 | 2332,196 | 2325,346 | 2318,496 | 2311,646 | 2304,796 | 2297,946 | 2291,096 | 2284,246 | 2277,396 | 2270,546 | 2263,696 | 2256,846 | 2249,996 | 2243,146 |
|                    | محرر             | أعوان المحرر             | 2358,026 | 2351,176 | 2344,326 | 2337,476 | 2330,626 | 2323,776 | 2316,92  | 2310,076 | 2303,226 | 2296,376 | 2289,526 | 2282,676 | 2275,826 | 2268,976 | 2262,126 | 2255,276 | 2248,426 |
|                    |                  |                          | 2364,376 | 2357,526 | 2350,676 | 2343,826 | 2336,976 | 2330,126 | 2323,276 | 2316,426 | 2309,576 | 2302,726 | 2295,876 | 2289,026 | 2282,176 | 2275,326 | 2268,476 | 2261,626 | 2254,776 |
|                    |                  |                          | 2370,726 | 2363,876 | 2357,026 | 2350,176 | 2343,326 | 2336,476 | 2329,626 | 2322,776 | 2315,926 | 2309,076 | 2302,226 | 2295,376 | 2288,526 | 2281,676 | 2274,826 | 2267,976 | 2261,126 |
|                    |                  |                          | 2700,076 | 2693,226 | 2686,376 | 2679,526 | 2672,676 | 2665,826 | 2658,976 | 2652,126 | 2645,276 | 2638,426 | 2631,576 | 2624,726 | 2617,876 | 2611,026 | 2604,176 | 2597,326 | 2590,476 |
|                    | كاهية رئيس مصلحة | أعوان الكاهية رئيس مصلحة | 2706,426 | 2699,576 | 2692,726 | 2685,876 | 2679,026 | 2672,176 | 2665,326 | 2658,476 | 2651,626 | 2644,776 | 2637,926 | 2631,076 | 2624,226 | 2617,376 | 2610,526 | 2603,676 | 2596,826 |
|                    |                  |                          | 2718,126 | 2711,276 | 2704,426 | 2697,576 | 2690,726 | 2683,876 | 2677,026 | 2670,176 | 2663,326 | 2656,476 | 2649,626 | 2642,776 | 2635,926 | 2629,076 | 2622,226 | 2615,376 | 2608,526 |
|                    |                  |                          | 2729,826 | 2722,976 | 2716,126 | 2709,276 | 2702,426 | 2695,576 | 2688,726 | 2681,876 | 2675,026 | 2668,176 | 2661,326 | 2654,476 | 2647,626 | 2640,776 | 2633,926 | 2627,076 | 2620,226 |
|                    |                  |                          | 2741,526 | 2734,676 | 2727,826 | 2720,976 | 2714,126 | 2707,276 | 2700,426 | 2693,576 | 2686,726 | 2679,876 | 2673,026 | 2666,176 | 2659,326 | 2652,476 | 2645,626 | 2638,776 | 2631,926 |
|                    | مفوض سلطة        | أعوان المفوض سلطة        | 3159,926 | 3153,076 | 3146,226 | 3139,376 | 3132,526 | 3125,676 | 3118,826 | 3111,976 | 3105,126 | 3098,276 | 3091,426 | 3084,576 | 3077,726 | 3070,876 | 3064,026 | 3057,176 | 3050,326 |
|                    |                  |                          | 3182,326 | 3175,476 | 3168,626 | 3161,776 | 3154,926 | 3148,076 | 3141,226 | 3134,376 | 3127,526 | 3120,676 | 3113,826 | 3106,976 | 3100,126 | 3093,276 | 3086,426 | 3079,576 | 3072,726 |
|                    |                  |                          | 3199,376 | 3192,526 | 3185,676 | 3178,826 | 3171,976 | 3165,126 | 3158,276 | 3151,426 | 3144,576 | 3137,726 | 3130,876 | 3124,026 | 3117,176 | 3110,326 | 3103,476 | 3096,626 | 3089,776 |
|                    |                  |                          | 3216,426 | 3209,576 | 3202,726 | 3195,876 | 3189,026 | 3182,176 | 3175,326 | 3168,476 | 3161,626 | 3154,776 | 3147,926 | 3141,076 | 3134,226 | 3127,376 | 3120,526 | 3113,676 | 3106,826 |
|                    | مدير             | أعوان المدير             | 3228,126 | 3212,76  | 3214,426 | 3207,576 | 3200,726 | 3193,876 | 3187,026 | 3180,176 | 3173,326 | 3166,476 | 3159,626 | 3152,776 | 3145,926 | 3139,076 | 3132,226 | 3125,376 | 3118,526 |
|                    |                  |                          | 3239,826 | 3232,976 | 3226,126 | 3219,276 | 3212,426 | 3205,576 | 3198,726 | 3191,876 | 3185,026 | 3178,176 | 3171,326 | 3164,476 | 3157,626 | 3150,776 | 3143,926 | 3137,076 | 3130,226 |
|                    |                  |                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
|                    |                  |                          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |

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 1 مارس 1982 وكذلك الزيادة في هذه المنحة 15 دينار المتخصص عليها بالملحق التعديلي عدد 1 للاتفاقية القومية للبنوك الممضى بتاريخ 9 مارس 1989

الاتفاقية المشتركة القطاعية  
لأعوان البنوك والمؤسسات المالية

جدول الأجور عدد 02  
يقع العمل به بداية من غرة ماي 2021

| الدرجة                       | النتريص          | 2                     | 3         | 4        | 5        | 6        | 7        | 8        | 9        | 10       | 11       | 12       | 13       | 14       | 15       | 16       | 17       | 18       | 19       |
|------------------------------|------------------|-----------------------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| مدة البقاء بالدرجة           |                  | 1                     | 1         | 1        | 1        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        | 2        |
| الأقدمية الفعلية             |                  | 2                     | 3         | 4        | 5        | 7        | 9        | 11       | 13       | 15       | 17       | 19       | 21       | 23       | 25       | 27       | 29       | 31       | 33       |
| المرتبة                      | الرتبة           | الصف                  |           |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |          |
| أعوان الشئخ و الخدمات        | عون خدمات        | 3                     | 1687,106  | 1694,316 | 1699,026 | 1703,736 | 1708,446 | 113,156  | 1717,866 | 1725,076 | 1729,786 | 1734,496 | 1739,206 | 1743,916 | 1748,626 | 1753,336 | 1758,046 | 1762,756 | 1767,466 |
|                              |                  | 2                     | 1693,816  | 1698,526 | 1703,236 | 1707,946 | 1712,656 | 1717,366 | 1722,076 | 1726,786 | 1731,496 | 1736,206 | 1740,916 | 1745,626 | 1750,336 | 1755,046 | 1759,756 | 1764,466 | 1769,176 |
|                              |                  | 1                     | 1698,026  | 1702,736 | 1707,446 | 1712,156 | 1716,866 | 1721,576 | 1726,286 | 1730,996 | 1735,706 | 1740,416 | 1745,126 | 1749,836 | 1754,546 | 1759,256 | 1763,966 | 1768,676 | 1773,386 |
|                              |                  | رئيسي                 | 1701,166  | 1705,876 | 1710,586 | 1715,296 | 1720,006 | 1724,716 | 1729,426 | 1734,136 | 1738,846 | 1743,556 | 1748,266 | 1752,976 | 1757,686 | 1762,396 | 1767,106 | 1771,816 | 1776,526 |
|                              | عون تتبع         | 3                     | 1701,166  | 105,876  | 110,586  | 1715,296 | 1722,006 | 1728,716 | 1735,426 | 1742,136 | 1748,846 | 1755,556 | 1762,266 | 1768,976 | 1775,686 | 1782,396 | 1789,106 | 1795,816 | 1802,526 |
|                              |                  | 2                     | 1705,376  | 1710,086 | 1714,796 | 1719,506 | 1724,216 | 1728,926 | 1733,636 | 1738,346 | 1743,056 | 1747,766 | 1752,476 | 1757,186 | 1761,896 | 1766,606 | 1771,316 | 1776,026 | 1780,736 |
|                              |                  | 1                     | 1709,586  | 1714,296 | 1718,006 | 1722,716 | 1727,426 | 1732,136 | 1736,846 | 1741,556 | 1746,266 | 1750,976 | 1755,686 | 1760,396 | 1765,106 | 1769,816 | 1774,526 | 1779,236 | 1783,946 |
|                              |                  | رئيسي                 | 1713,796  | 1718,506 | 1723,216 | 1727,926 | 1732,636 | 1737,346 | 1742,056 | 1746,766 | 1751,476 | 1756,186 | 1760,896 | 1765,606 | 1770,316 | 1775,026 | 1779,736 | 1784,446 | 1789,156 |
|                              | عون مكتب         | 4                     | 1957,446  | 1963,226 | 1971,506 | 1977,286 | 1983,066 | 1988,846 | 1994,626 | 2000,406 | 2006,186 | 2011,966 | 2017,746 | 2023,526 | 2029,306 | 2035,086 | 2040,866 | 2046,646 | 2052,426 |
|                              |                  | 3                     | 1962,726  | 1971,006 | 1979,286 | 1987,566 | 1995,846 | 2004,126 | 2012,406 | 2020,686 | 2028,966 | 2037,246 | 2045,526 | 2053,806 | 2062,086 | 2070,366 | 2078,646 | 2086,926 | 2095,206 |
|                              |                  | 2                     | 1970,506  | 1979,286 | 1988,066 | 1996,846 | 2005,626 | 2014,406 | 2023,186 | 2031,966 | 2040,746 | 2049,526 | 2058,306 | 2067,086 | 2075,866 | 2084,646 | 2093,426 | 2102,206 | 2110,986 |
|                              |                  | 1                     | 1975,786  | 1985,066 | 1994,346 | 2003,626 | 2012,906 | 2022,186 | 2031,466 | 2040,746 | 2050,026 | 2059,306 | 2068,586 | 2077,866 | 2087,146 | 2096,426 | 2105,706 | 2114,986 | 2124,266 |
| أعوان الإبحار                | كاتب             | 3                     | 1974,646  | 1981,496 | 1988,346 | 1995,196 | 2002,046 | 2008,896 | 2015,746 | 2022,596 | 2029,446 | 2036,296 | 2043,146 | 2050,006 | 2056,856 | 2063,706 | 2070,556 | 2077,406 | 2084,256 |
|                              |                  | 2                     | 1980,996  | 1987,846 | 1994,696 | 2001,546 | 2008,396 | 2015,246 | 2022,096 | 2028,946 | 2035,796 | 2042,646 | 2049,496 | 2056,346 | 2063,196 | 2070,046 | 2076,896 | 2083,746 | 2090,596 |
|                              |                  | 1                     | 1387,346  | 1894,196 | 203,546  | 2010,396 | 7017,746 | 7030,946 | 2037,796 | 2044,646 | 2051,496 | 2058,346 | 2065,196 | 2072,046 | 2078,896 | 2085,746 | 2092,596 | 2099,446 | 2106,296 |
|                              |                  | رئيسي                 | 2001,546  | 2008,396 | 2015,246 | 2022,096 | 2028,946 | 2035,796 | 2042,646 | 2049,496 | 2056,346 | 2063,196 | 2070,046 | 2076,896 | 2083,746 | 2090,596 | 2097,446 | 2104,296 | 2111,146 |
|                              | كاتب رئيسي       | 2                     | 2007,896  | 2014,746 | 2021,596 | 2028,446 | 2035,296 | 2042,146 | 2048,996 | 2055,846 | 2062,696 | 2069,546 | 2076,396 | 2083,246 | 2090,096 | 2096,946 | 2103,796 | 2110,646 | 2117,496 |
|                              |                  | 1                     | 2014,246  | 2021,096 | 2027,946 | 2034,796 | 2041,646 | 2048,496 | 2055,346 | 2062,196 | 2069,046 | 2075,896 | 2082,746 | 2089,596 | 2096,446 | 2103,296 | 2110,146 | 2116,996 | 2123,846 |
|                              |                  | رئيس قسم              | 2431,096  | 2437,946 | 2444,796 | 2451,646 | 2458,496 | 2465,346 | 2472,196 | 2479,046 | 2485,896 | 2492,746 | 2499,596 | 2506,446 | 2513,296 | 2520,146 | 2526,996 | 2533,846 | 2540,696 |
|                              |                  | رئيس قسم خارج المرتبة | 2437,446  | 2444,296 | 2451,146 | 2457,996 | 2464,846 | 2471,696 | 2478,546 | 2485,396 | 2492,246 | 2499,096 | 2505,946 | 2512,796 | 2519,646 | 2526,496 | 2533,346 | 2540,196 | 2547,046 |
|                              | محرر             | 3                     | 2442,726  | 2449,576 | 2456,426 | 2463,276 | 2470,126 | 2476,976 | 2483,826 | 2490,676 | 2497,526 | 2504,376 | 2511,226 | 2518,076 | 2524,926 | 2531,776 | 2538,626 | 2545,476 | 2552,326 |
|                              |                  | 2                     | 2449,076  | 2455,926 | 2462,776 | 2469,626 | 2476,476 | 2483,326 | 2490,176 | 2497,026 | 2503,876 | 2510,726 | 2517,576 | 2524,426 | 2531,276 | 2538,126 | 2544,976 | 2551,826 | 2558,676 |
|                              |                  | 1                     | 2455,426  | 2462,276 | 2469,126 | 2475,976 | 2482,826 | 2489,676 | 2496,526 | 2503,376 | 2510,226 | 2517,076 | 2523,926 | 2530,776 | 2537,626 | 2544,476 | 2551,326 | 2558,176 | 2565,026 |
|                              |                  | محرر رئيسي            | 28 15,776 | 2822,626 | 2829,476 | 2836,326 | 2843,176 | 2850,026 | 2856,876 | 2863,726 | 2870,576 | 2877,426 | 2884,276 | 2891,126 | 2897,976 | 2904,826 | 2911,676 | 2918,526 | 2925,376 |
| أعوان الشئخ الإداري والإشراف | كاهية رئيس مصلحة | 2                     | 2822,126  | 2828,976 | 2835,826 | 2842,676 | 2849,526 | 2856,376 | 2863,226 | 2870,076 | 2876,926 | 2883,776 | 2890,626 | 2897,476 | 2904,326 | 2911,176 | 2918,026 | 2924,876 | 2931,726 |
|                              |                  | 1                     | 2833,826  | 2840,676 | 2847,526 | 2854,376 | 2861,226 | 2868,076 | 2874,926 | 2881,776 | 2888,626 | 2895,476 | 2902,326 | 2909,176 | 2916,026 | 2922,876 | 2929,726 | 2936,576 | 2943,426 |
|                              |                  | رئيس مصلحة            | 2845,526  | 2852,376 | 2859,226 | 2866,076 | 2872,926 | 2879,776 | 2886,626 | 2893,476 | 2900,326 | 2907,176 | 2914,026 | 2920,876 | 2927,726 | 2934,576 | 2941,426 | 2948,276 | 2955,126 |
|                              |                  | رئيس مصلحة رئيسي      | 2857,226  | 2864,076 | 2870,926 | 2877,776 | 2884,626 | 2891,476 | 2898,326 | 2905,176 | 2912,026 | 2918,876 | 2925,726 | 2932,576 | 2939,426 | 2946,276 | 2953,126 | 2959,976 | 2966,826 |
|                              | مفوض سلطة        | 3334626               | 3341,476  | 3348,326 | 3355,176 | 3362,026 | 3368,876 | 3375,726 | 3382,576 | 3389,426 | 3396,276 | 3403,126 | 3410,026 | 3416,876 | 3423,726 | 3430,576 | 3437,426 | 3444,276 | 3451,126 |
|                              |                  | كاهية مدير            | 3357,026  | 3363,876 | 3370,726 | 3377,576 | 3384,426 | 3391,276 | 3398,126 | 3404,976 | 3411,826 | 3418,676 | 3425,526 | 3432,376 | 3439,226 | 3446,076 | 3452,926 | 3459,776 | 3466,626 |
|                              |                  | مدير مساعد            | 3374,076  | 3380,926 | 3387,776 | 3394,626 | 3401,476 | 3408,326 | 3415,176 | 3422,026 | 3428,876 | 3435,726 | 3442,576 | 3449,426 | 3456,276 | 3463,126 | 3469,976 | 3476,826 | 3483,676 |
|                              |                  | مدير                  | 3391,126  | 3397,976 | 3404,826 | 3411,676 | 3418,526 | 3425,376 | 3432,226 | 3439,076 | 3445,926 | 3452,776 | 3459,626 | 3466,476 | 3473,326 | 3480,176 | 3487,026 | 3493,876 | 3500,726 |
|                              |                  |                       | 3402,826  | 3409,676 | 3416,526 | 3423,376 | 3430,226 | 3437,076 | 3443,926 | 3450,776 | 3457,626 | 3464,476 | 3471,326 | 3478,176 | 3485,026 | 3491,876 | 3498,726 | 3505,576 | 3512,426 |
|                              |                  |                       | 3414,526  | 3421,376 | 3428,226 | 3435,076 | 3441,926 | 3448,776 | 3455,626 | 3462,476 | 3469,326 | 3476,176 | 3483,026 | 3489,876 | 3496,726 | 3503,576 | 3510,426 | 3517,276 | 3524,126 |
|                              |                  |                       | 3526,126  | 3532,976 | 3539,826 | 3546,676 | 3553,526 | 3560,376 | 3567,226 | 3574,076 | 3580,926 | 3587,776 | 3594,626 | 3601,476 | 3608,326 | 3615,176 | 3622,026 | 3628,876 | 3635,726 |

ملاحظة : تتضمن الأجور المضبوطة بهذا الجدول المنحة التكميلية المؤقتة المحددة بالأمر عدد 437 لسنة 1981 المؤرخ في 7 أفريل 1981 والمرفع فيها بالأمر عدد 501 لسنة 1982 المؤرخ في 1 مارس 1982 وكذلك الزيادة في هذه المنحة 15 دينار المنصوص عليها بالملحق التعديلي عدد 1 للاتفاقية القومية للبنوك المعضى بتاريخ 9 مارس 1989