



kamel.c.sfar@gmail.com

مِلْحَا

کمال صفر

الاتفاقية المشتركة القطاعية للتأمين

محنة (2022)

جميع الحقوق محفوظة (2021)

Sfarconsulting.tn

فهرس

الاتفاقية المشتركة القطاعية للتأمين (معدلة)

الصفحة	الموضوع	الفصل
5-4	الملاحق التعديلية	
6	توطئة	
	الباب الأول: المدة المراجعة - التراجع - التأويل	
7	المدة المراجعة - التراجع	1
8	التأويل	2
	الباب الثاني : الحق النقابي وحرية الرأي وتمثيل الأعوان	
9-8	الحق النقابي وحرية الرأي	3
10	تمثيل العملة بالمؤسسات اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة	4
11	قبول النواب النقابيين	5
	الباب الثالث: اللجنة القطاعية للمتابعة	
12-11	اللجنة القطاعية للمتابعة	11
	الباب الرابع: وضعية الأعوان وانتدابهم	
14-13-12	وضعية الأعوان	12
15-14	ترتيب المستخدمين	12 مكرر
16-15	الانتداب	13
16	توزيع الأعوان	14
	الباب الخامس: اسناد الأعداد- التدرج - الترقية	
17	الأعداد المهنية	15
19-18-17	التدرج والترقية	16
20-19	الترقية من صنف الى صنف	17
20	الترقيات الاستثنائية	18
	الباب السادس: التأجير -صرف الأجور و الغرامات والمنح	
20	سلم الاجر	19
21-20	منحة الشهر الثالث عشر	20
21	المنحة الوظيفية	21
22-21	منحة تبعية الخدمات	22
22	ملابس الشغل	23
	الباب السابع: استعمال الاعوان في وظائف غير مطابقة لرتبتهم	
22	استعمال الاعوان في وظائف غير مطابقة لرتبتهم	24
23	اعلام الاعوان بالتنظيمات العامة للمؤسسة	25
	الباب الثامن: التأديب	
25-24-23	التأديب	26
26-25	مجلس التأديب	27
	الباب التاسع: الفصل عن العمل بموجب حذف مواطن الشغل أو الضغط على عدد الأعوان/ غرامة الطرد	
27	الفصل عن العمل بموجب حذف مواطن الشغل أو الضغط على عدد الأعوان	28
28-27	غرامة الفصل عن العمل بموجب حذف مواطن الشغل أو الضغط على عدد الأعوان	29
	الباب العاشر: نظام العمل والعطل	
28	مدة العمل	30

28	أيام العطل الخاصة	31
29-28	الساعات الزائدة	32
29	الراحة الأسبوعية	33
30-29	الرخص السنوية	34
30	الرخص لأسباب عائلية	35
30	الغيابات الاستثنائية	36
31	رخص الولادة	37
32-31	رخص المرض	38
33-32	عطل المرض	39
33	الرخص بدون أجر	40
33	إجازة التضامن العائلي	41
الباب الحادي عشر: تغيير الإقامة أو النقلة – وضعية عدم المباشرة		
34	تغيير الإقامة أو النقلة	42
34	وضعية عدم المباشرة	43
الباب الثاني عشر: الامتيازات الإجتماعية		
35	التأمين الجماعي	44
35	صندوق المشاريع الإجتماعية	45
35	المساعدة الدراسية	46
الباب الثالث عشر: التقاعد		
36-35	التقاعد	47
الباب الرابع عشر: التكوين المهني		
36	التكوين المهني	48
الباب الخامس عشر: تغيير الوضعية القانونية للمؤجر		
37	تغيير الوضعية القانونية للمؤجر	49
37	التصنيف المهني وجدول الاجور	50
37	تطبيق الاتفاقية	51
40-39-38	محضر جلسة اتفاق واللاحق بتاريخ 4 اكتوبر 1982	
42-41	الترتيب المهني لقطاع التأمين	
45-44-43	الأجور (2021-2023-2024)	

**الاتفاقية المشتركة القطاعية المشتركة للتأمين
المصادق عليها بالقرار المؤرخ في 23 أوت 1983 (معدلة)**

الملاحق من 1989 إلى 2009

الملاحق	سنة التوقيع	الفصول المنقحة	الموضوع
ملحق 1	قرار مؤرخ في 22 مارس 1989	أجور	زيادة في الأجور في شكل منحة إنتاج تكميلية
ملحق 2	قرار مؤرخ في 9 نوفمبر 1990	أجور	
ملحق 3	قرار مؤرخ في 7 سبتمبر 1993	الفصول 1 و 2 و 12 و 21 و 22 و 26 و 34 و 35 و 38 و 48	المدة والمراجعة والتراجع - التأويل - وضعية الاعوان وانتدابهم - وترتيبهم - المنحة الوظيفية - منحة تبعية الخدمات - التأديب - الرخص السنوية - الرخص لأسباب عائلية - رخص المرض - التكوين المهني -
ملحق 4	قرار مؤرخ في 24 جويلية 1996	الفصول 1 و 2 و 3 و 4 و 12 و 12 مكرر و 25 (نص فرنسي) و 26 و 30 و 35 و 36 و 38 و 42 و 47 وإلغاء الفصول 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 10 مكرر	المدة والمراجعة والتراجع - التأويل - الحق النقابي وحرية الرأي - تمثيل العملة بالمؤسسات - وضعية الاعوان وانتدابهم - ترتيب المستخدمين - التأديب - مدة العمل - الرخص لأسباب عائلية - الغيابات الاستثنائية - رخص المرض - تغيير الإقامة أو النقلة - التقاعد -
ملحق 5	قرار مؤرخ في 9 جوان 1999	الفصول 4 و 15 و 16 و 19 و 21 و 22 و 26 و 28 و 32 و 47	تمثيل العملة بالمؤسسات - الأعداد المهنية - التدرج والترقية - سلم الأجور - المنحة الوظيفية - منحة تبعية الخدمات - التأديب - الفصل عن العمل بموجب حذف موطن شغل أو ضغط على عدد الاعوان - الساعات الإضافية - التقاعد
ملحق 6	قرار مؤرخ في 25 نوفمبر 2002	الفصول 20 و 21 و 22 و 26 و 39 و 48	المنحة الوظيفية - منحة تبعية الخدمات - التأديب - عطل المرض - التكوين المهني -
ملحق 7	قرار مؤرخ في 24 ماي 2007	الفصول 5 و 13 و 20 و 21 و 29 - تعويض تسمية الاتفاقية	قبول النواب النقابيين - منح مختلفة - المنحة الوظيفية - الفصل عن العمل بموجب حذف موطن شغل أو ضغط على عدد الاعوان -
ملحق 8	قرار مؤرخ في 1 جوان 2009	الفصلان 3 و 12	الحق النقابي وحرية الرأي - وضعية الاعوان وانتدابهم

الملاحق من 2011 إلى 2022

ملحق 9	قرار مؤرخ في 21 مارس 2012		جداول الأجور
ملحق 10 و 11	قرار مؤرخ في 1 ديسمبر 2014	الفصول 1 و 3 و 20	المدة والمراجعة والتراجع - الحق النقابي وحرية الرأي - منح مختلفة - جداول الاجور
ملحق 12	قرار مؤرخ في 5 أفريل 2016	الفصل 20	منح مختلفة - جداول الاجور
ملحق 13	قرار مؤرخ في 3 جويلية 2017	الفصل 20	منح مختلفة - جداول الاجور
ملحق 14	قرار مؤرخ في 25 جانفي 2019	أجور	جداول الاجور
ملحق 15	قرار مؤرخ في 20 أكتوبر 2022	أجور	جداول الاجور

**قرار وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 23 أوت 1983 يتعلق بالمصادقة على الإتفاقية
المشتركة القطاعية للتأمين (*)**

إن وزير الشؤون الاجتماعية،

بعد اطلاعه على القرار المؤرخ في 24 ديسمبر 1975 المتعلق بالمصادقة على الإتفاقية المشتركة القومية للتأمين،

وعلى رأي اللجنة الاستشارية للإتفاقيات المشتركة المنعقدة بتاريخ 11 أبريل 1983،

قرر ما يلي:

الفصل 1 - تمت المصادقة على الإتفاقية المشتركة القومية للتأمين معدلة المضاف نصها لهذا القرار.

الفصل 2 - تنطبق وجوبا أحكام هذه الإتفاقية على جميع المؤجرين وعملة النشاطات المضبوطة بالفصل الأول من الإتفاقية المشتركة القومية المشار إليها أعلاه وذلك في كامل تراب الجمهورية.

تونس في 23 أوت 1983.

وزير الشؤون الاجتماعية
محمد الناصر

اطلع عليه
الوزير الأول
محمد مزالي

(*) عوضت تسمية «الإتفاقية القومية المشتركة للتأمين» بتسمية «الإتفاقية المشتركة القطاعية للتأمين» بمقتضى الفصل الأول من الملحق التعديلي عدد 7 الصادر بقرار وزير الشؤون الاجتماعية مؤرخ في 24 جويلية 2007.

الاتفاقية المشتركة القطاعية للتأمين

توطئة

اقتناعا من الأطراف المتعاقدة بضرورة بعث علاقات الشغل بين الأعراف والعمال التابعين لمنظماتهم المهنية المعنية وذلك على قواعد صحيحة وسليمة ،

وإيماننا منها بالقيمة البناءة التي عليها الحوار الحر القائم بين الأعراف والعمال في كنف الاحترام ومصلحة المجموعة بغية حل جميع المشاكل التي يمكن أن تطرأ في علاقاتهم المهنية وذلك بتشريك كل الأطراف المهنية،

واقتراننا منهما بان التقدم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية تمثل جميعها هدفها الأسمى عاقدة العزم الراسخ على العمل قصد تنمية الإنتاجية في القطاع.

تتعهد بالعمل المشترك بغية تحديد أجور العمال على أساس تعاقدى باعتبار المجهود المبذول من طرف العمال وما تحصل عليه المؤسسات من نتائج تقرر العزم الموحد لتحسين مستوى معيشة العمال وظروف شغلهم وخاصة:

أ- بإقرار وسائل تشجيع الإنتاجية وملحقات الأجور أن سلم الأجور والامتيازات المخولة بمقتضى هذه الاتفاقية لا تشكل مانعا في إبرام اتفاقيات خاصة بالمؤسسات تكون أكثر نفعا.

ب - بتحسين ظروف العمل

ج - بتنمية المشاريع الاجتماعية بغية ضمان الترقية الاجتماعية للعمال ولعائلاتهم.

د - بتنمية الضمان الإجتماعي الذي يفرض بالخصوص تعميم المنافع الاجتماعية التي يتولد عنها إحداث أو تحسين الأنظمة التي تغطي مختلف المخاطر الاجتماعية كالشيخوخة والعجز والمرض والوفاة.

ولتحقيق هذه الأهداف فإن الطرفين قد ابرما هذه الاتفاقية المشتركة والتي هي صالحة وسارية المفعول لفائدة سائر أعوان القطاع المباشرين بالبلاد التونسية.

لا يشمل ميدان تطبيق هذه الاتفاقية الأعوان العاميين للتأمين ومستخدميهم وكذلك حراس العمارات المخصصة للكراء والتي تملكها مؤسسات التأمين.

الباب الأول

المدة - المراجعة - التراجع - التأويل

الفصل الأول

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 و10)

المدة - المراجعة - التراجع

لا يمكن لهذه الاتفاقية بأي حال من الأحوال أن تكون سببا في الحد أو التقيص من الإمتيازات التي تكون قد اكتسبها الأجراء قبل تاريخ دخول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ.

أبرمت هذه الاتفاقية لمدة غير معينة.

إن التراجع أو طلب المراجعة في كامل هذه الاتفاقية أو في جزء منها من طرف أحد المتعاقدين يمكن أن يتم في أجل ستة أشهر قبل 31 ماي.

وان تعذر التراجع في هذه الاتفاقية أو عدم طلب مراجعتها في هذا التاريخ فإن التراجع أو طلب المراجعة لا يمكن أن يتم إلا في حلول أجل سنه إضافية ولذلك اعتمادا على تنبيه مسبق بثلاثة أشهر يوجه للطرف المتعاقد بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع الإشعار بالبلوغ.

تنطلق المفاوضات عندئذ في ظرف الثلاثين يوما التي تلي تاريخ توجيه الرسالة.

كما يتعين على الطرف القائم بالتراجع في الاتفاقية أو المطالب بمراجعتها كليا أو جزئيا أن يضيف لرسالة الإعلام لائحة تتضمن مشروعا في ما ينوي تعويضه من النصوص التي ستقع مراجعتها.

فإن لم يتيسر الاتفاق قبل انتهاء أجل ستة أشهر فانه يمكن للطرفين أن يتفقا على إبقاء الاتفاقية سارية المفعول لمدة أجل جديد قدره شهر. وإن لم يحصل الاتفاق بعد انقضاء الأجلين السالفين، فللطرفين بموجب اتفاق مشترك اللجوء إلى التحكيم المنصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل. وما لم يصدر القرار التحكيمي فإن الاتفاقية المشتركة تبقى نافذة المفعول.

ومهما يكن من أمر فانه يتعين على الطرفين المتعاقدين الاجتماع كل سنة بطلب من الطرف المتعاقد الأكثر حرصا وعلى أقصى تقدير خلال السداسي الثاني لمراجعة الأجور وفي متطلبات السياسة القومية للأجور والوضعية المالية للقطاع وتطور تكاليف المعيشة خلال السنة المنقضية .

الفصل 2 (جديد)

(نقح الملحق التعديلي عدد 4)

التأويل

إن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير نصوص هذه الاتفاقية يجب عرضها على اللجنة القطاعية للمتابعة المنصوص عليها بالفصل الحادي عشر من هذه الاتفاقية. وإن لم يحصل اتفاق داخل هذه اللجنة فإن الخلافات يقع حلها عن طريق التحكيم المنصوص عليه بالتشريع الجاري به العمل. إن القرار النهائي للتأويل المتخذ سواء صلب اللجنة القطاعية للمتابعة أو عن طريق التحكيم له نفس مفعول الاتفاقية.

الباب الثاني

الحق النقابي وحرية الرأي وتمثيل الأعوان

الفصل 3 (جديد)

(نقح الملحق التاديلي عدد 4 و10)

الحق النقابي وحرية الرأي

إن سائر الأعوان أحرار في الإنخراط بمنظمة نقابية متكونة طبق مقتضيات القانون. ليس للمؤجر عندما يقرر أي شيء بالنسبة لأي عامل كان أن يأخذ يعين الاعتبار انتساب أو عدم انتساب العامل لأي منظمه نقابية. ويجب أن لا ينتج في أي حال من الأحوال عن ممارسة الحق النقابي أعمال أو مساع تكون مخالفة للقوانين والتراتب القائمة. يعترف المؤجر بالمنظمة النقابية المتألفة قانونيا ويضع تحت ذمتها محلا لاجتماعات الأعوان ومكتبا حسب الإمكان ويكون مؤثا بطاولة وكراسي وحاسوب وآلة طباعة كما يضع تحت تصرفها علاوة على ذلك سبورات (لوحات) تعرض بها المعلقات في أماكن يختلف إليها العمال ويمرون بها أكثر من غيرها وتكون بعيدة قدر الإمكان عن أنظار الحرفاء.

للمنظمة النقابية كامل الحرية للقيام بتوزيع سائر البلاغات على الأعوان، كما توجه نسخة من الوثائق المزمع عرضها أو نشرها إلى الإدارة العامة قصد الإعلام.

يخول للمندوبين النقابيين الانتفاع بساعتين في الأسبوع تؤخذ من وقت العمل لتمكينهم من الاضطلاع بمهمتهم النقابية، كما يرخص لهم في الحصول على 8 ساعات في السنة وقت العمل لعقد الاجتماعات العامة بالأعوان على أن لا تتجاوز المدة القصوى للاجتماع ساعة واحدة.

إن وقع انتخاب عامل ليكون مندوبا قارا لإحدى النقابات المنخرط بها عملة المؤسسة فإن هذا المندوب يوضع بطلب من المنظمة التابع لها مع سبق الاتفاق مع المؤجر في وضعية إلحاق مع تمتعه بالأجر، وتحفظ للمندوب طيلة مدة نيابته حقوقه في الترقية والأقدمية والتقاعد.

ويتمتع كما لو كان مباشرا للعمل في المؤسسة بالامتيازات المخولة للأعوان بالمؤسسة.

وعلاوة على ذلك يبقى طوال وجوده في وضعيه الإلحاق ناخبا ومنتخبا عند تعيين كل مندوب عن العملة. ويرجع إلى مركزه الأصلي إذا مازال شاغرا وإن تعذر ذلك فبخطبة أخرى تعادل صنفه بنفس الفرع وبنفس الجهة. وإذا أصبح مركزه الأصلي شاغرا يكون له حق الأولوية ليعين به.

يتعين على المؤجر والممثلين النقابيين أن يوجهوا عنايتهم الفائقة لإجراء مشاورات قصد طرح كافة المسائل والعمل على فضها ودراسة كافة الآراء والمقترحات المتعلقة بالميدان الاجتماعي. لا يمكن إلحاق أي ضرر مهني بأي عون كان أو إزعاجه بحكم مواقفه أو أعماله النقابية أو آرائه الدينية، أو الفلسفية أو السياسية خارج المؤسسة وأوقات العمل، فإن حرية الرأي والعمل لأفراد العمال لا تكون خاضعة لأحكام هذه الاتفاقية.

يخضع طرد الممثل النقابي للإجراءات المنصوص عليها بالفصل 166 من مجلة الشغل.

كما تنسحب أحكام الفصل 166 من مجلة الشغل على الممثلين النقابيين الذين انتهت نيابتهم وذلك لمدة 6 أشهر وعلى المترشحين بداية من تعليق الترشيحات إلى تاريخ الإعلان عن نتائج الانتخابات.

يخصم المؤجر مبلغ الاشتراك النقابي وذلك على ضوء التزام العامل المقدم للإدارة من طرف نقابته

الفصل 4 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

تمثيل العملة بالمؤسسات

اللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة

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

تقع استشارة اللجنة الاستشارية للمؤسسة في المسائل التالية:

- أ) تنظيم العمل بالمؤسسة قصد تحسين الإنتاج والإنتاجية
- ب) المسائل المتعلقة بالمشاريع الاجتماعية الموجودة بالمؤسسة لفائدة العملة وعائلاتهم.
- ج) الترقية وإعادة التصفيف المهني.
- د) التدريب والتكوين المهني.

هـ) التأديب، وفي هذه الحالة تنتصب اللجنة كمجلس تأديب وتتبع الإجراءات المضبوطة بالنصوص القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية التي تخضع لها المؤسسة.

و) المسائل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

تأخذ اللجنة الاستشارية للمؤسسة عند قيامها بمهامها بالإعتبار المصالح الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة. ولهذا الغرض يتولى المؤجر إعلامها بالوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة وبرامجها المستقبلية

تحدد طرق انتخاب ممثلي العملة باللجنة الاستشارية للمؤسسة ونواب العملة وفقا لأحكام الأمر سابق الذكر وللمقتضيات التالية:

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

وتقدم الترشيحات لعضوية اللجنة مباشرة من طرف العملة، ولتقابة المؤسسة تقديم قائمة مرشحيها لهذه العضوية، وفي هذه الحالة يكون أحد عضوي المكتب الانتخابي الممثلين للعملة من نقابة المؤسسة.

يمكن تحديد الجوانب العملية لسير عمل اللجنة الاستشارية للمؤسسة باتفاق بين الجامعة التونسية لشركات التأمين والجامعة العامة للبنوك والتأمين والمؤسسات المالية صلب اللجنة القطاعية المنصوص عليها بالفصل 11 من الاتفاقية المشتركة.

الفصل 5 (جديد)

(نقحت الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 7)

قبول النواب النقابيين

يستقبل العرف أو نائبه المزود بسلطة أخذ القرار إن تعذر ذلك عليه، المندوبين النقابيين مرة في الشهر وعندما يطالبون ذلك منه.

يتعين أن يقدم طلب المقابلة كتابيا وأن ينص على محتواها.

تتم المقابلة في ظرف أسبوع انطلاقا من تقديم هذا الطلب.

إلا أنه إذ رأى أحد الأطراف أن الأمر متأكد فإن المقابلة تتم فورا وعلى أقصى تقدير في ظرف 48 ساعة.

يمكن للمؤجر أو نائبه أن يستعين بممثل عن الجامعة التونسية لاتحاد شركات التأمين.

كما يمكن للمندوبين النقابيين أن يستعينوا بممثل عن منظماتهم النقابية.

ويحرر — في جميع المقابلات — محضر يمضي من الطرفين فور انتهاء الجلسة.

الغاء فصول وتغيير تسمية بالملحق التعديلي عدد 4

- | |
|---|
| <p>- ألغى الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 4 الفصول 6 و7 و8 و9 و10 و10 مكرر</p> <p>- الفصل 3: تعوض عبارتنا " لجنة المؤسسة " و"اللجنة الاستشارية المتناصفة " بعبارة "اللجنة الاستشارية للمؤسسة " وتعوض عبارة "لجنة حفظ الصحة والسلامة " بعبارة "لجنة الصحة والسلامة المهنية" وذلك في جميع فصول الاتفاقية التي وردت بها هذه العبارات.</p> |
|---|

الباب الثالث

اللجنة القطاعية للمتابعة

الفصل 11

اللجنة القطاعية للمتابعة

تتكون اللجنة القطاعية للمتابعة التي يرأسها رئيس الجامعة التونسية لاتحاد شركات التأمين من:

- ثلاثة أعضاء من بينهم الرئيس أو عضو عن الهيئة المديرية معين من طرف هذا الأخير وثلاثة أعضاء مناوبين معينين من طرف الجامعة التونسية لاتحاد شركات التأمين.

- ثلاثة أعضاء قارين وثلاثة مناوبين معينين من قبل الجامعة النقابية للمؤسسات المالية (الاتحاد العام التونسي للشغل).

تتولى هذه اللجنة بمفردها ضبط نظامها الداخلي الذي يحدد مدة نيابة أعضائها وترتيب سير نشاطها وكذلك دورية اجتماعاتها.

تسهر اللجنة القطاعية للمتابعة على:

أ - تنظر في الخلافات المتعلقة بتأويل وتطبيق هذه الاتفاقية التي لم يقع البت بشأنها سواء إن كان ذلك بين الإدارة العامة ومندوبي الأعوان داخل المؤسسة أو المؤسسات المعنية أو في صلب اللجان الاستشارية بالمؤسسة.

غير انه بإمكانها في كل مرحلة إجرائية أن تطرح الخلافات التي تثير مسائل مبدئية.

ب - تدرس المسائل المتعلقة بدراسة وتنفيذ النصوص التشريعية، وتنسق بالخصوص تنفيذ الأحكام القانونية المتصلة بالتكوين المهني كما أنها تدرس المقترحات التي هي بحوزتها في هذه المادة وهي تقترح عند الإقتضاء العمل على تطبيقها.

ج - تتولى قدر الإمكان داخل هذا القطاع العمل على مجانسة وتقريب كل ما يتعلق بالمنح من أي نوع أو كل ما يتصل بمسائل ذات صبغة اجتماعية أو جميع المسائل الأخرى المتعلقة بالأعوان. كما أنها تدرس المقترحات التي تكون قد اتصلت بها في هذا المجال وتسعى عند الاقتضاء إلى وضعها موضع التنفيذ.

د - بطلب من أحد الأطراف المعنية فإنها تنتصب ك لجنة تصالح.

الباب الرابع

وضعية الأعوان وانتدابهم

الفصل 12 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 و 8)

وضعية الأعوان

يمكن إبرام عقد الشغل لمدة غير معينة أو لمدة معينة ويتركب أعوان مؤسسات التأمين من الاعوان القارين (بما في ذلك الأعوان الملحقون من المؤسسة) ومن الأعوان المنتدبين بمقتضى عقود شغل لمدة معينة.

الأعوان القارون

الأعوان القارون هم الذين يقع استخدامهم لمدة غير معينة ويضمون الأعوان المتربصين والأعوان المرسمين والأعوان الملحقين من المؤسسة لدى هياكل أخرى.

لا تتجاوز فترة التجربة للأعوان القارين السنة غير أنه بالنسبة للإطارات العليا وإطارات الإدارة يمكن وضع المترشح موضع تجربة ثانية وأخيرة لنفس المدة.

يمكن للمترشح خلال فترة الثلاثة أشهر الأولى أن يعطى أو يتسلم إعلاما بإنهاء العمل وذلك طبقا للتشريع به العمل.

وخلال ما تبقى من فترة التجربة يمكن للمترشح أن يعطى أو يتسلم إعلاما معللا مع تنبيه مسبق بشهر وذلك بدون غرامة. ويتعين على المؤجر تعليل قراره.

ويتعين قبل الالتجاء إلى أي طرد أو ترسيم اعتماد رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

وعند الانتداب يقع وجوبا إعلام كل عامل كتابيا بالصنف الذي سيعين به وبالدرجة التي سيرتب بها وبمبلغ الأجر المقابل وذلك طبقا لهذه الاتفاقية.

يقع إقرار كل التزام في نهاية فترة التجربة برسالة تبين السلم المهني المرسم به المستخدم وجرايته والخطوة التي سيشغلها وكذلك الدرجة التي سيرتب بها.

إن المستخدمين المرسمين من طرف شركة التأمين والذين غادروها في أجل 12 شهرا على أقصى التقدير قبل انتدابهم من طرف مؤسسة أخرى يتم ترسيمهم من قبل هذه الأخيرة بخططهم الجديدة خلال فترة تجربة لا تتعدى الستة أشهر.

الأعوان الملحقون من المؤسسة يمكن للأعوان المرسمين بعد موافقتهم أن يوضعوا بوضعية إلحاق لدى هياكل أخرى. ينتفع العون الملحق خلال فترة الإلحاق بالحقوق والامتيازات التي نصت عليها أحكام هذه الاتفاقية. ويتم باتفاق مشترك بين الأطراف المعنية ضبط شروط هذا الإلحاق.

الأعوان المنتدبون بعقود شغل لمدة معينة

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

- القيام بالأشغال الأولى لتركيز المؤسسة أو بأشغال جديدة
- القيام بالأعمال التي تستوجبها زيادة غير عادية في حجم العمل
- التعويض الوظيفي لعامل قار متغيب أو توقف تنفيذ عقد شغله.

- القيام بأشغال متأكدة لتفادي حوادث محققة أو تنظيم عمليات إنقاذ أو لتصليح خلل بمعدات أو تجهيزات أو بناءات المؤسسة.
- القيام بأعمال موسمية أو بأنشطة أخرى لا يمكن حسب العرف أو بحكم طبيعتها اللجوء فيها إلى عقود لمدة غير معينة.

2- كما يمكن إبرام عقد الشغل لمدة معينة في غير الحالات المذكورة في الفترة السابقة بالاتفاق بين المؤجر والعامل على أن لا تتجاوز مدة هذا العقد أربع سنوات بما في ذلك تجديده. وكل انتداب للعامل المعني بعد انقضاء هذه المدة يقع على أساس الاستخدام القار ودون الخضوع لفترة تحربة. ويبرم العقد بصفة كتابية في نظيرين يحتفظ المؤجر بأحدهما ويسلم الآخر إلى العامل.

تعطى الأولوية في تحديد عقد الشغل لمدة معينة للعامل الذي انتهى عقد شغله في أجله وذلك في موقع العمل الذي كان يشغله، أو عند إحداث مواطن شغل جديدة بالمؤسسة في نفس الاختصاص المهني.

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

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

3- يتقاضى الأعوان المنتدبون دمقتضى عقود شغل لمدة معينة أجورا أساسية ومنحا لا تقل عن الأجور الأساسية والمنح المسندة بمقتضى نصوص ترتيبية أو اتفاقيات مشتركة للأعوان القارين الذين لهم نفس الاختصاص المهني.

الفصل 12 مكرر (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

ترتيب المستخدمين

يتم وجوبا ترتيب المستخدمين عند انتدابهم بالسلالم المطابقة وذلك حسب الجدول الآتي:

الترتيب	المستوى الثقافي
سلم 1	يحسن القراءة والكتابة
سلم 2	السنة الأولى ثانوي مع النجاح والسنة الثانية بأكملها
سلم 3	السنة الثالثة ثانوي بأكملها
سلم 4	السنة الرابعة ثانوي بأكملها
سلم 5	السنة الخامسة ثانوي بأكملها
سلم 6	السنة السادسة أو السابعة ثانوي بأكملها
سلم 7	الباكالوريا وديبلوم التقنية الاقتصادية للتصرف أو دبلوم التقنية الاقتصادية للإدارة
سلم 8	السنة الأولى من التعليم العالي مع النجاح
سلم 10	المرحلة الأولى من التعليم العالي مع النجاح
سلم 11	السنة الثالثة من التعليم العالي مع النجاح
سلم 13	إجازة أو دبلوم معادل
سلم 14	ديبلوم مرحلة ثالثة أو دبلوم معهد تنمية المغرب العربي

الفصل 13 (جديد)

(نقحت أحكام الفقرة 4 بالملحق التعديلي عدد 7)

الانتداب

يقع الانتداب وفق التشريع القائم وتشكل المناظرة القاعدة العادية في هذا المجال. يتم انتداب الأعوان بقرار من المؤجر بعد فتح مناظرة لكل خطة عمل شاغرة أو مزعم إحداثها. عند حصول شغور أو إحداث مواطن شغل فإن المؤجر يتولى قبل التجائه إلى الانتدابات الخارجية دعوة الأصناف الدنيا من أعوانه ممن تتوفر لديهم المؤهلات والاستعدادات اللازمة للاضطلاع بهذه الخطط. يوجد نوعان من المناظرات:

- المناظرات الخارجية
- المناظرات الداخلية

تفتح المناظرات أمام الشبان من الجنسين. ويتولى المؤجر ضبط تراتيبها وبرامجها وتواريخها. ويمكن أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة في هذه المسألة.

تتم المناظرات حسب ما تمليه مصلحة العمل ووفق التراتيب التالية:

- في حدود 35 % من الخطط الشاغرة أو المزعم إحداثها عن طريق المناظرة الخارجية المفتوحة بالمواد الكتابية أو حسب الشهادت بالنسبة للمتخرجين الذين يثبتون إحرازهم على بعض الشهادات أو قيامهم ببعض الدراسات وذلك طبقاً لأحكام الفصل 12 من هذه الاتفاقية.

- في حدود 40% من الخطط الشاغرة أو المزمع إحداثها عن طريق المناظرة الخارجية المفتوحة بالمواد للأعوان المرسمين بالمؤسسة والمرتين بالسلم الأعلى في الصنف الأدنى مباشرة والذين لهم على الأقل أقدمية في الخدمة الفعلية بسنتين في هذا السلم.

- في حدود 25% من الخطط التي الشاغرة أو المقرر إحداثها عن طريق الترقية الاستثنائية. يتولى المؤجر ضبط قائمة المترشحين المقبولين للمشاركة في المناظرة وذلك على الأقل في أجل شهر قبل تاريخ إجراء المناظرة.

إن المترشحين المصرح بنجاحهم في المناظرة من قبل لجنة الامتحان المعينة من قبل المؤجر تقع تسميتهم تبعاً للخطط التي تصبح شاغرة بعد أن تكون نتائج المداولات قد تم التصريح بها وتعليقها إن الخطط الشاغرة أو المحدثّة تسند لهؤلاء الأعوان الناجحين حسب نظام ترتيبهم.

إن كل مترشح الذي يرفض قبول الخطة التي أسندت إليه تماشياً ومؤهلاته واختصاصاته المهنية يفقد الانتفاع بقبوله

يتولى طبيب الشغل الملحق بالمؤسسة القيام بالفحص الطبي عند الإنتداب وذلك وفق الشروط المنصوص عليها بالتشريع المتعلق بطب الشغل.

الفصل 14

توزيع الأعوان

يتم توزيع الأعوان على خمسة أصناف:

الصنف الخامس: أعوان الخدمات وما شابههم فهي تشمل سلال 1-2-3 وخارج (لرتبة)

الصنف الرابع: أعوان التنفيذ وهو يشمل سلال من 4 إلى 9

الصنف الثالث: أعوان الإشراف والإحاطة وهو يشمل سلال من 10 إلى 12

الصنف الثاني: الإطارات العليا وهو يشمل سلال من 13 إلى 15

الصنف واحد: إطارات الإدارة وهو يشمل سلال من 16 إلى 21.

الباب الخامس

اسناد الأعداد- التدرج - الترقية

الفصل 15 (جديد)

(نقحت الفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 5)

الأعداد المهنية

باستثناء المديرين المركزيين والمديرين، فإنه يسند لكل عون سنويا عدد مهني من طرف المدير الموضوع تحت إشرافه ويساعد هذا الأخير أعضاؤه المباشرين معه والمعنون بأنشطة العون. يتعين على رئيس المصلحة أو الفرع التابع له العون أن بالضرورة في إسناد هذا العدد كل عون تمت نقلته مرة أو مرات خلال نفس السنة يقع وجوبا منحه عددا من طرف المسؤول على المصلحة الذي بقي تابعا له أطول مدة.

وفي صورة تساوي الآماد المقضية بمختلف المصالح خلال نفس السنة فإن العدد يقع إسناده من قبل المسؤول عن آخر مصلحة حيث يتواجد العون.

يتم اعلام العون عن طريق رئيسه المباشر بعدده المهني وبالملاحظات حول أدائه للخدمة وذلك في ظرف 15 يوما قبل انعقاد اجتماع اللجنة الاستشارية للمؤسسة التي تنتصب بصفتها لجنة ترقية وللعون المعني بالأمر حرية تقديم ملاحظاته كتابيا، ويمكن له في هذا الصدد أن يدلي بعريضة لدى اللجنة الاستشارية التي تلتئم بصفتها لجنة ترقية قبل 10 ديسمبر.

الفصل 16 (جديد)

(نقحت الفقرتان 10 و 11 بالملحق التعديلي عدد 5)

التدرج والترقية

1) التدرج بدرجة في الأقدمية

يتمثل التدرج في الارتقاء آليا من درجة إلى أعلى مباشرة بصفة مستمرة كما هو مقرر بسلم الأجور. إذا كانت نقطة الإنطلاق للخدمات توافق الخمس عشر يوما الأولى من الشهر فإن الأقدمية تحسب بداية من اليوم الأول من شهر الانتداب.

أما إذا كانت نقطة الإنطلاق للخدمات توافق ما بعد الخمس عشر من الشهر فإن الأقدمية تحسب بداية من اليوم الأول من الشهر الموالي.

يقع التصريح بالترقيات لمختلف الدرجات بداية من اليوم الأول من الشهر.

إن فترات الرخص بدون أجر وعدم المباشرة لا تدخل في حساب ضبط الأقدمية وعند تطبيق هذه الأحكام فإن أي فترة غياب تكون دون أو مساوية لشهر لا تؤخذ بعين الاعتبار.

إن الأقدمية التي يقع اعتبارها لتحديد الدرجة المسندة لكل عون يعتمد في حسابها باعتبار:

- مدة الخدمة العسكرية الممضاة قبل أو بعد الترسيم على إثر فترات التجربة والتربص بالمؤسسة

- الخدمات المنجزة بمؤسسات أخرى للتأمين والمقبولة من طرف مؤسسة التأمين.

يتم قبول الخدمات المنجزة لفائدة هياكل أخرى غير التي ينتمي لقطاع التأمين على أن لا تتجاوز الخمس سنوات.

ب) الترقية من سلم إلى سلم

إن الترقية لجميع درجات التسلسل التفاضلي تعد تنويجا للضمير والخصال والمؤهلات المهنية التي يتمتع بها العون وكذلك بالنظر إلى ما يكون قد تحصل عليه من نتائج مرضية في أداء عمله بغض النظر عن أي اعتبار آخر.

وتتمثل الترقية في الارتقاء من سلم إلى سلم أعلى مباشرة أو التدرج من صنف إلى صف أعلى مباشرة.

ويتولى المؤجر مرة في السنة ضبط جدول الترقية ويعرضه خلال الأسبوع الثالث من شهر نوفمبر على أقصى تقدير على نظر الأعضاء القارين للجنة الاستشارية للمؤسسة.

تعقد اللجنة الاستشارية اجتماعها في 10 ديسمبر على أقصى تقدير.

ويتم قبل موعد انعقاد اجتماع اللجنة الاستشارية إعداد جداول الترقية التي تشتمل على:

1) لفائدة صنف أعوان الخدمات وما شابههم (الصنف الخامس)

جدول الترقية من سلم 1 إلى سلم 2

جدول الترقية من سلم 2 إلى سلم 3

جدول الترقية من سلم 3 إلى سلم 4

جدول الترقية من سلم 3 إلى سلم خارج الرتبة

(2) بالنسبة للصنف أعوان الانجاز (الصنف الرابع)

جدول الترقية من سلم 4 إلى سلم 5

جدول الترقية من سلم 5 إلى سلم 6

جدول الترقية من سلم 6 إلى سلم 7

جدول الترقية من سلم 7 إلى سلم 8

جدول الترقية من سلم 8 إلى سلم 9

(3) بالنسبة لصنف أعوان الإشراف والإحاطة (الصنف الثالث)

جدول الترقية من سلم 10 إلى سلم 11

جدول الترقية من سلم 11 إلى سلم 12

(4) بالنسبة لصنف الإطارات العليا (الصنف الثاني)

جدول الترقية من سلم 13 إلى سلم 14

جدول الترقية من سلم 14 إلى سلم 15

جدول الترقية من سلم 15 إلى سلم 16

(5) بالنسبة لصنف إطارات الإدارة (الصنف الأول)

جدول الترقية من سلم 16 إلى سلم 17

جدول الترقية من سلم 17 إلى سلم 18

جدول الترقية من سلم 18 إلى سلم 19

جدول الترقية من سلم 19 إلى سلم 20

جداول الترقية من سلم 20 إلى سلم 21

إن الترقية لا يمكن التصريح بها إلا لفائدة الأعوان المرسمين والمسجلين مسبقا على جدول الترقية الاستثنائية.

ضبطت المدة الزمنية للخدمات الفعلية بالسلم الذي يشترط بموجبه ترسيم عون بجدول الترقية بعامين، باستثناء الأعوان المرتبين بسلاالم من 13 إلى 20 حيث تكون المدة المطلوبة بالسلم بثلاث سنوات.

الفصل 17

الترقية من صنف إلى صنف

تكون القاعدة العامة لإجراء الترقية من صنف إلى صنف أعلى مباشرة هي المناظرة المهنية غير أن

المناظرة يقع تعويضها بواسطة الاختبار المهني وذلك بالنسبة للأعوان المرسمين بالسلم الثالث (3) أو خارج الرتبة والذين لهم مستوى أدناه السنة الأولى كاملة من التعليم الثانوي مع إثباتهم لأقدمية بعامين بالسلم الثالث.

ومن جهة أخرى فإن الارتقاء من الصنف الثاني (2) إلى الصنف الأول لا يتم بمقتضى المناظرة الصناعية بل يقع ذلك بالنظر للمؤهلات التي تتوفر في العون كما هو مقرر بأحكام الفصل 16 المشار إليه أعلاه.

الفصل 18

الترقيات الاستثنائية

يمكن للإدارة العامة أن تجري ترقيات استثنائية من صنف إلى آخر ومن سلم إلى آخر لغائدة الأعوان القارين المرسمين بجدول الترقية وذلك بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الباب السادس

التأجير - صرف الأجور والغرامات والمنح

الفصل 19 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

سلم الأجور

الأجر الشهري للأعوان ينتج عن سلم الأجور الملحق بهذه الاتفاقية. يضبط سلم الأجر المرتب الشهري حسب سلم العون والدرجة المرتب بها.

الفصل 20

منحة الشهر الثالث عشر

(نقحت الفقرة الأخيرة المتعلقة بمنحة النقل بمقتضى الملحق التعديلي عدد 13)

يمنح الأعوان القارون كل سنة جرايتين إضافيتين تسمى الشهر الثالث عشر والشهر الرابع عشر. يتم ضبط حساب هاتين الجرايتين على أساس الأجر الأخير الخام وتصرف إجمالاً بالنظر إلى أشهر العمل. ويتسلط على هذا المقدار للجرايتين تخفيض يتناسب مع أيام غيابات العون غير خالصة الأجر والتي لا تخول الحق في الانتفاع بمثل هذه المكافآت. كما تمنح علاوة على ذلك منحة إنتاج في آخر السنة ويكون مقدارها متماشياً والأجر الخام الذي يتقاضاه العون.

يكون مقدار هذه المنحة مطابقاً للنسب المئوية لهذا الأجر الخام وذلك طبقاً للجدول التالي:

الأعداد	10	11	12	13	14	15	16	17 فأكثر
النسبة المئوية	%50	%60	%70	%80	%100	%110	%130	%150

تخضع منحة الإنتاج لتخفيضات تتناسب وغيابات العون غير المرخص فيها.

تسند منحة النقل لكافة أعوان شركات التأمين ويتضمن هذا المقدار منحة النقل المنصوص عليها بالأمر عدد 503 المؤرخ في 16 مارس 1982، ضبط مقدارها كما يلي

- 75 دينار في الشهر بداية من أول جوان 2016،

- 85 دينار في الشهر بداية من أول جوان 2017.

تدخل منحة النقل المنصوص عليها بالفصل 20 من الاتفاقية المشتركة القومية للتأمين في احتساب منحة الإنتاج وجرايتي الشهر الثالث عشر والشهر الرابع عشر. (الفصل الثاني من الملحق التعديلي عدد 21 (جديد))

(نقحت الفقرة 2 بالملحق التعديلي عدد 6 والفقرة الأولى بالملحق التعديلي عدد 7)

المنحة الوظيفية

إن الأعوان الذين يشغلون خططا وظيفية تشتمل على ممارسة وظائف مدير عام مساعد، وكاتب عام، ومدير مركزي، ومدير، ومدير مساعد، وكاهية مدير، ومفوض بالسلطة، رئيس مصلحة أول، رئيس مصلحة، رئيس مصلحة مساعد، وكاهية رئيس مصلحة، رئيس قسم لهم الحق في منحة مرتبطة بالوظيفة المباشرة.

تتولى الإدارة العامة لكل مؤسسة ضبط ومراجعة مبلغ هذه المنحة الوظيفية كل 4 سنوات، مع مراعاة الوضعية المالية للمؤسسة.

كل عون يقع إعفاؤه من مهامه يفقد الحق من التمتع بهاته المنحة.

الفصل 22 (جديد)

(نقحت الفقرة 2 بالملحق التعديلي عدد 5)

منحة تبعية الخدمات

تسند منحة تسمى "منحة تبعية" للشغالين العاملين بصفة مستمرة بالطابق الأرضي وبالدهاليز أو للعاملين كامل الوقت بصفتهم عمال الهاتف وسواق وقباض أموال متجولين وأخصائي إعلامية وقباض وقباض رؤساء.

يتولى المؤجر ضبط ومراجعة مبلغ هذه المنحة وشروط اسنادها اعتمادا على خصوصيات كل مركز عمل.

الفصل 23

ملابس الشغل

توفر المؤسسة مجانا لأعوان الخدمات مثل (الحجاب والحراس) وسواق السيارات وسعاة البريد وأعوان الصرف (أمناء الصناديق) أزياء وملابس الشغل المآزر (البلار) اللازمة للقيام بهامهم وذلك طبقا لما نص عليه التشريع الجاري به العمل.

وفي صورة تعذر ذلك على المؤسسة التي تكون غير قادرة على تزويدهم بهذه الأزياء فإنه يخول لهؤلاء الأعوان الانتفاع بمنحة تعويضية للإكساء.

الباب السابع

استعمال الاعوان في وظائف غير مطابقة لرتبتهم

الفصل 24

استعمال الأعوان في وظائف غير مطابقة لرتبتهم

لا يمكن جبر أي عون لإنجاز ولو بصفة وقتية أو عرضية أشغالا لا تندرج في إطار المهام المناطة عادة بعهدته والتي قد ينجم عنها إخلال بطبيعة هذه الأعمال.

ويمكن لظرورة العمل دعوة عون ليتولى ممارسة وظيف من الصنف الذي يعد مباشرة من الصنف المرسم به.

وفي هذه الصورة، تسند له بعد مرور شهر كامل منحة تمثل الفرق بين الأجر المطابق لدرجته والأجر المعين للدرجة المطابقة الذي عين فيه مؤقتا عوضا عن العون المعوض بما في ذلك المنح التابعة لذلك، على أن هذه الوضعية لا يمكن أن تتوفر بصفة متواصلة أو غير متواصلة مدة ستة أشهر يقع عتد انتهائها إما ترتيبه في مهامه الجديدة أو إرجاعه وإعادة ترتيبه بمركز علمه الأصلي.

إن كل تعيين راجع للأحكام المشار إليها أعلاه يجب بالضرورة أن يكون محل قرار كتابي يوجهه المؤجر مسبقا للعون قبل سريان مفعول التعيين الجديد.

الفصل 25

إعلام الاعوان بالتنظيمات العامة للمؤسسة

تكون كل مؤسسة تأمين مطالبة بإعلام الاعوان بالتنظيمات العامة للمؤسسة التي تبين مجموع الهياكل ووظائف المؤسسة ومستويات المسؤولية وكذلك قانون إطاراتها.

الباب الثامن

التأديب

الفصل 26 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4 و 5 و 6)

التأديب

يتعين على كل عون تجنب كل ما من شأنه أن يمس من كرامة الوظيفة التي يمارسها بالمؤسسة التي تشغله.

وتشتمل العقوبات التأديبية التي تسلط على الاعوان حسب فداحة الهفوة المرتكبة على:

أ - العقوبات من الدرجة الأولى:

- 1- الإنذار الكتابي مع تسجيله بالملف
- 2 - التوبيخ مع إدراجه بالملف
- 3 - الإيقاف عن العمل لمدة أقصاها ثلاثة أيام مع الحرمان من الأجر

ب - العقوبات من الدرجة الثانية:

- 1- الإيقاف عن العمل إلى حد 30 يوما مع الحرمان من الأجر
 - 2 - الإيقاف عن العمل لمدة تتراوح بين شهر وشهرين مع الحرمان من الأجر
 - 3 - الحط بدرجة
 - 4 - التشطيب من جدول الترقية للسته التي كان بإمكان المعنى بالأمر ان يسجل خلالها
 - 5 - الحط بسلم مع أو بدون التغيير في الصنف
- إن كل الأعمال التي تستدعي تسليط عقوبة من الدرجة الأولى تسقط في ظرف 30 يوما انطلاقا من تاريخ حدوثها إن لم تتخذ عقوبة في الأثناء وفي هذا الأجل.

كما يتم الإسقاط بالنسبة لعقوبة الدرجة الثانية إذا تجاوز الأجل 45 يوما من تاريخ حدوث الأعمال المعابة خاصة إذا لم يقع إعلام العون المعني كتابيا في نفس الأجل للمثول أمام مجلس التأديب.

قبل إجراء وتسليط أية عقوبة تأديبية فإنه يتعين أن يكون العون المعني قد تمكن من الاطلاع على محتوى ملفه الفردي بما في ذلك ملف القضية والأعداد السنوية المرقمة والعقوبات السالفة والوثائق المتصلة بالأفعال المنسوبة إليه.

للعون حرية الاختيار في استخراج نسخ من هذه الوثائق.

تتخذ العقوبات من الدرجة الأولى مباشرة من قبل المؤجر بناء على تقرير كتابي محرر من قبل له السلطة بعد أن يكون العون المذنب قد سمح له بتقديم شروحه كتابيا حول التهم المسجلة ضده. إن كل الأعمال التي تستدعي تسليط العقوبة من الدرجة الأولى تسقط في ظرف 40 يوما انطلاقا من تاريخ حدوثها، ما لم تتخذ عقوبة في الأثناء وفي هذا الأجل.

كما أنه يتم الإسقاط بالنسبة لعقوبة الدرجة الثانية إذا تجاوز الأجل 30 يوما من تاريخ حدوث الأعمال المعابة خاصة إذا كان العون المعني لم يقع إعلامه كتابيا في نفس الأجل (بثلاثين يوما) للمثول بين يدي مجلس التأديب.

يبقى الرئيس المدير العام مرتبطا برأي مجلس التأديب الذي يتخذ قراره بأغلبية أصوات أعضائه كما لا يمكن له تشديد العقاب المقترح.

وعند تساوي الأصوات فإنه لا يمكن للرئيس المدير العام أن يعمل على تشديد العقاب المقترح أكثر من اللازم.

ومها يكن من أمر فإنه يتعين على الرئيس المدير العام أن يتخذ قراره في ظرف ثلاثة أيام من اطلاعه على رأي مجلس التأديب.

يتم تدوين قرارات العقوبات التأديبية بالملف الفردي للعون المعني كما ينسج على نفس المنوال بالنسبة للآراء والمقترحات المقدمة من طرف مجلس التأديب وكذلك كافة المستندات والوثائق التابعة.

يمكن للعون الذي سلط عليه عقاب غير الطرد أن يقدم مطالبا للمؤجر بهدف محو أثر العقاب من ملفه وذلك بعد عام إذا كان العقاب من الدرجة الأولى وبعد عامين إن كان العقاب من الدرجة الثانية على أن يتم إعلام لجنة التأديب بذلك.

يجب أن يحذف نهائيا من ملف العون كل أثر للعقاب التأديبي وذلك بعد مضي عام ونصف إن كان العقاب من الدرجة الأولى وثلاث سنوات بالنسبة لعقاب الدرجة الثانية وذلك شريطة أن لا ينال المعني بالأمر خلال تلك المدة أي عقاب تأديبي آخر.

الفصل 27

مجلس التأديب

يتم الإقصاء ويقع التصريح من طرف مجلس التأديب في جميع حالات الغلطة الفادحة بالخصوص:
(أ) ضد كل عون قد رفض القيام بعمل طلب منه إنجازه تماشيا مع المقتضيات القانونية المتعلقة بالوقاية أو بطروف الصحة المنصوص عليها بهذه الاتفاقية.

(ب) ضد العون الذي يكون بمناسبة قيامه بعمله قد توجه بتهديدات أو اعتداء بالعنف على أي شخص ينتسب إلى المؤسسة أو لا ينتسب إليها.

(ج) ضد كل عون ضبط متلبسا في حالة سكر واضح أثناء العمل.

(د) ضد كل عون بدون رخصة خاصة من المؤجر يكون قد باشر عملا بأجر خارج المؤسسة المرتبط بها أو أنه استعمل فضلا منه أو بمقابل مواد ومعدات عهد بها المؤجر إليه.

(هـ) ضد كل عون يكون قد سعى للحصول على امتيازات مادية أو قبل هدايا لها مساس يسير نشاط المؤسسة أو على حساب مصالح هذه الأخيرة.

(و) ضد كل عون يكون قد أستغل لفائده الشخصية أو لمصلحة الغير أموالا أو رقاعا أو أشياء مؤمنة لديه من طرف المؤجر بحكم مهامه.

يتخذ قرار الطرد دون استشارة مجلس التأديب، وذلك إذا ما صدر ضد العون حكم نهائي تضمن عقابا مرهقا وخاصة من أجل جنائية أو التلبس بوظيف، والاعتداء على الأخلاق الحميدة، الإشهاد بالزور أو السرقة الموصوفة أو خيانة مؤتمن ثابتة قطعا سواء أثناء مباشرته له أو حتى خارج ذلك.
لا يمكن التصريح بعقوبة الطرد ضد أي عون حكم عليه لأسباب سياسية أو نقابية.

حالما يتم إشعار العون بما نسب إليه فإنه يتعين عليه الاطلاع على ملفه بما في ذلك التقرير المعد ضده. ويطالب العون بأن يصرح كتابيا أنه تمكن من الاطلاع على ملفه أو عند الاقتضاء قد تخلى من تلقاء إرادته عن هذا الاطلاع.

يتم إشعار مجلس التأديب بقرار كتابي صادر عن المؤجر وذلك في أجل ثمانية أيام ابتداء من اطلاع العون المعني بالأمر ويتضمن هذا التقرير شرحا واضحا للأعمال المعابة والمنسوبة للعون المتهم وخصوصا منها الظروف والملابسات التي تم ارتكابها فيها.

وفي صورة الهفوة الفادحة فإنه يمكن للمؤجر وتحت مسؤوليته الخاصة عزل العون مع حرمانه جزئيا أو كليا من أجره على أن لا يتعدى مدة الإقصاء الشهر.

وفي صورة ما إذا لم يتضمن قرار الطرد حرمان العون من أجره كليا أو جزئيا أو لمدة أقل من مدة الإيقاف، في هذه الحالة تدفع للعون كل حقوقه المستحقة.

بإمكان العون المطعون في سلوكه أو تصرفاته أن يدلي أمام مجلس التأديب بملاحظات كتابية أو شفوية. كما يمكنه أن يستعين بمدافع من اختياره من بين أعوان المؤسسة أو يستعين بممثل عن المنظمة النقابية أو بمحام. وفي مثل هذه الحالة فإنه يخول لوسائل الدفاع عن العون المتهم الاطلاع على الملف. وفي كل قضية يعين رئيس مجلس التأديب مقررًا من بين أعضاء المجلس ليتولى تحرير تقرير كتابي ومحضر جلسة في المناقشات والمداولات والقرارات المتخذة ويقع إمضاء محضر الجلسة من طرف أعضاء مجلس التأديب.

يقوم أعضاء مجلس التأديب الإدلاء بآرائهم وذلك انطلاقًا من الأعضاء الأقل رتبة في الارتفاع على مجلس التأديب أن يجري مداولاته ويبت في القضية المعروضة عليه في أجل أقصاه (10) عشرة أيام ابتداء من تاريخ إشعاره.

غير أنه إذا لم يتبين للمجلس بوضوح ماهية الأعمال المنسوبة إلى العون المتهم أو الظروف التي ارتكبت فيها فإنه من حق مجلس التأديب أن يأذن بإجراء بحث.

وفي هذه الحالة فإن المجلس مطالب بالقيام بمداولاته والبت في القضية في أجل أقصاه شهر انطلاقًا من اليوم الذي تم فيه إشعاره.

وفي الحالتين وبالنظر إلى الملاحظات الكتابية المقدمة أمام مجلس التأديب، واعتبارًا عند اللزوم للتصريحات الكتابية والشفوية للمعني بالأمر للشهود وللسان الدفاع وكذلك بالنظر إلى النتيجة التي يسفر عنها البحث الذي أذن بإجرائه فإن مجلس التأديب يدلي برأيه المعلن والكتابي حول العقوبة التأديبية التي تستدعيها الأعمال المعابة على العون المتهم.

وبعد إجراء مداولاته يقدم المجلس بدون أجل وعلى أقصى تقدير في ظرف ثلاثة أيام رأيه للرئيس المدير العام وللعون المعني بالأمر.

الباب التاسع

الفصل عن العمل بموجب حذف مواطن الشغل أو الضغط على عدد الأعوان/ غرامة الطرد

الفصل 28 (جديد)

(نقحت الفقرة 1 بالملحق التعديلي عدد 5)

الفصل عن العمل بموجب حذف مواطن شغل أو ضغط على عدد الأعوان

إذا ما اضطر المؤجر إلى التنقيص من عدد الأعوان لسبب مرده ظروف اقتصادية أو إلى حذف مراكز عمل فهو مطالب بتطبيق التشريع الجاري به العمل ويتم هذا التخفيض باعتبار المقاييس التالية:

أ) القيمة المهنية والصفة المهنية

ب) التكاليف العائلية

ج) الأقدمية.

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

وفي حالة إنعاش اقتصادي أو القيام بانتدابات جديدة فإن الأولوية تعطى للأعوان المطرودين للأسباب المذكورة بهذا الفصل.

ينتفع الأعوان المعاد انتدابهم وفق نفس هذه الشروط بالوضعية الإدارية التي كانوا بها قبل تعرضهم للطرد.

الفصل 29 (جديد)

(نقحت الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 7)

غرامة الفصل عن العمل بموجب حذف مواطن شغل أو التخفيض في عدد الأعوان

يتم إسناد غرامة طرد بموجب التنقيص من عدد الأعوان المنصوص عليهم بالفصل 28 المشار إليه أعلاه وذلك عن طريق لجنة سيقع تكوينها وفق الشروط المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

تكون غرامة الفصل عن العمل مستقلة عن والغرامة الموجبة من أجل عدم مراعاة التنبيه المسبق وعن جبر الضرر المتحتم في صورة الطرد التعسفي.

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

يتم ضبط حساب غرامة الفصل عن العمل على أساس كامل الأجر أي معدل ما يكون قد تقاضاه العون أثناء الإثني عشر شهرا السابقة للتنبيه المسبق للطرد، ويكون مبلغها موازي 1/24 من مبلغ الأجور عن كل سداسي في الخدمة مثبت بالأقدمية.

على أن لا يتجاوز هذا المقدار مرتبات الأربعة عشرة شهرا (14).

الباب العاشر

نظام العمل والعطل

الفصل 30 (جديد)

(نقح الملحق التعديلي عدد 4)

مدة العمل

حددت مدة العمل القصوى والقانونية ب 2080 ساعة عمل في السنة.

ويقع توزيع هذه الساعات خلال فترة السنة بقرار من الرئيس المدير العام بعد أخذ رأي المنظمة النقابية.

ويخضع الحراس وحراس الليل حسب التشريع القائم الاستثناءات قارة للعمل لمدة أسبوعية تساوي 54 ساعة. ويتم تحديد تراتيب تطبيق هذا النظام الخاص بالنظر إلى ما تحتمه مصلحة العمل.

الفصل 31

أيام العطل الخالصة

إن أيام العطل التي تعتبر أيام راحة خالصة الأجر هي التي نص عليها التشريع الجاري به العمل.

وان الشغالين الذين لا يمكنهم بحكم العمل التمتع بهذه العطل لهم الحق حسب اختيارهم سواء في التعويض أو في زيادة الأجر طبقا للشروط والمقادير المنصوص عليها بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 32

(نقح الملحق التعديلي عدد 5)

الساعات الزائدة

تنجز الساعات الزائدة بالاتفاق مع المؤجر ويترب عنها زيادة في الأجر طبقا للتشريع الجاري به العمل. إن الساعات المنجزة ليلا أو أيام السبت أو الأحد أو خلال أيام العطل ينجر عنها زيادة في الأجر طبقا للشروط والمقادير المنصوص عليها بمقتضى التشريع الجاري به العمل. وعلى كل حال، لا يمكن أن تتجاوز الساعات الإضافية حدا أقصى قدره 40 ساعة في الشهر لكل مستخدم. غير أنه يمكن تتجاوز هذا الحد إذا استوجبت مصلحة العمل ذلك.

الفصل 33

الراحة الأسبوعية

تمنح للمستخدمين راحة أسبوعية طبقا للتشريع الجاري به العمل والتقاليد المعمول بها المهنة.

الفصل 34 (جديد)

(نقحت أحكام الفقرة الأخيرة بالملحق التعديلي عدد 3)

الرخصة السنوية

لكل مستخدم في حالة تشاط الحق سنويا في رخصة قدرها شهر. المستخدمون العاملون بصورة دائمة في الطابق السفلي لهم الحق علاوة على ذلك في رخصة إضافية تحسب على أساس يوم ونصف عن كل شهر عمل فعلي. ويخضع هؤلاء العملة إلى فحص طبي إجباري كل ثلاثة أشهر بباشره طبيب المؤسسة. يعفى من العمل بالطابق السفلي الأعوان الذين يقدمون مطلبا في ذلك لأسباب صحية على أن يقع إثبات ذلك بشهادة طبية مصادق عليها من طرف طبيب المؤسسة. وفي صورة خلاف بين الطبيب المباشر وطبيب المؤسسة يقع اللجوء إلى رأي طبيب ثالث. وفي ما يتعلق باختيار مدة الرخصة فإنه يقع اعتماد تداول في كل مؤسسة يراعى فيه العطل المدرسية للمستخدمين الذين لهم أطفال يزاولون الدراسة. الأزواج العاملون بنفس المؤسسة لهم الحق في التمتع معا يرخصهم في نفس المدة. يجب أن يتمتع كل عامل برخصة وقدرها 15 يوما متتالية كل سنة. كل عامل يتمتع بعطلته السنوية لمدة أدناها 15 يوما تؤخذ في الفترة المتراوحة بين غرة نوفمبر و31 مارس له الحق في عطلة إضافية قدرها يوم على كل أسبوع راحة.

لا يمكن أن تتجاوز المدة المتبقية للعطلة 15 يوماً إلا لضرورة العمل التي يتعين إعلام العامل بها تبعاً لتقديمه لطلب العطلة.

الفصل 35 (جديد)

(نقح الملحق التعديلي عدد 4)

الرخص لأسباب عائلية

ينتفع المستخدمون بعطل مع الاحتفاظ بكامل عناصر الأجر بمناسبة أحداث تطرأ في أسرهم وحددت مدة هذه الرخص كما يلي:

- ولادة طفل: يومين
- وفاة قرين أو طفل: 7 أيام
- وفاة أب أو أم: 3 أيام
- وفاة أخ أو أخت أو حفيد أو حفيدة* أو جد أو جدة: يومين
- زواج العامل: 3 أيام
- زواج ابن وأخت: يوم واحد
- ختان أحد الأبناء: يوم واحد

الفصل 36 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

الغيابات الاستثنائية

إن الغيابات بسبب القيام بواجب يفرضه القانون يرخص فيها لمدة لا تفوق 48 ساعة إلا في صورة ضرورة قصوى مثبتة قانوناً.

يتم خلاص الشغالين النواب بطريقة قانونية عن النقابات أو الأعضاء المنتخبين عن الهيئات المسيرة إذا ما تغيبوا بمناسبة استدعائهم لحضور المؤتمرات المهنية والنقابية والجامعية واتحاد الجامعات والمؤتمرات الدولية ولا تخصم هذه التغيبات من العطل السنوية.

وبالنسبة لمدة هذه الرخص فهي تساوي كامل الأيام المبينة بالاستدعاءات والمطبقة لمدة المؤتمر يضاف إليها عند الاقتضاء الآجال اللازمة للتنقل.

وفي جميع الحالات، يقع إعلام المؤجر 48 ساعة على الأقل قبل الغيابات بمناسبة الاستدعاء لحضور المؤتمرات المهنية ويتعين الاستظهار بأوراق الاستدعاءات قبل هذه الغيابات.

الفصل 37

رخصة الولادة

ينتفع المستخدمون الذين لهم أقدمية لا تقل عن تسعة أشهر من العمل المؤسسة برخصة ولادة قدرها شهر بكامل الأجر ويمكن جمعها مع الرخصة السنوية اذا ما وقع اثبات ذلك بشهادة طبية.

يمكن التمديد في رخصة الولادة بفترة قدرها 15 يوما بكامل الأجر كما يمكن تجديدها مرة واحدة إذا ما وقع اثبات ذلك بشهادة طبية.

يضمن المؤجر كامل الأجر خلال هذه المدة ويتعهد المستخدم بإرجاع المرتب الذي تقاضاه من المؤجر بعد استرجاعه الغرامات من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، إذا ما اتضح أن مبلغ المرتب أقل من المبلغ المقدم من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وفي صورة ما إذا كانت المبالغ المقدمة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أقل من مقدار المرتب المقدم من طرف المؤجر فإن الاسترجاع يتم في حدود مقدار الخدمات المقدمة من الصندوق.

مدة الراحة للإرضاع تسند طبقا للشروط المعمول بها بالتشريع الجاري به العمل.

الفصل 38 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 4)

رخص 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 48 ساعة بشهادة طبية تبين نوع المرض (تحتوي على ملاحظة ضرورة ملازمته أو لا لبيته) ومدته المحتملة.

ولا يتمتع بأحكام الفقرة الأولى من هذا الفصل كل عون:

(أ) ينقطع عن العمل لأسباب ناتجة سواء عن إفراطه في تناول المواد الكحولية أو سوء سلوكه أو عن جروح أصيب بها خارج أوقات العمل وتثبت إدانته.

(ب) لا يحترم التعليمات الطبية أو يتغيب من منزله بدون ترخيص من الطبيب.

(ج) يتعاطى وهو في حالة مرض شغلا خارجيا بأجر أو بدونه.

(د) يمدد في الانقطاع عن العمل إلى ما بعد الأجل المحدد من طرف الأطباء.

(هـ) لا يستجيب للمراقبة الطبية.

ويعتبر العون كما لو كان متغيبا بصفة غير مبررة ويستهدف من أجل ذلك إلى العقوبات التأديبية .

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

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

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

الأقدمية	مدة الانتفاع بأجر كامل
إلى خمس سنوات	3 أشهر
أكثر من 5 سنوات إلى 10 سنوات	4 أشهر
أكثر من 10 سنوات	6 أشهر

غير أنه في وجود نظام تكميلي طبقا للفصل 44 من هذه الاتفاقية لا يمكن للأعوان المعنيين بأية حال من الأحوال المطالبة بالجمع الذي يمكنهم من منحة مرض تتجاوز الاجر الكامل.

الفصل 39 (جديد)

(نقحت الفقرة 1 بالملحق التعديلي عدد 6)

عطل المرض

يمكن إسناد عطل مرض طويلة الأمد إلى الأعوان المصابين بأمراض ذات تطور بطيء كما هو منصوص عليها ي جدول الضمان الاجتماعي.

وتسند هذه العطل بعد أخذ رأي طبيب معين من طرف المؤسسة كما يمدد فيها حسب آجال قصوى قدرها 6 أشهر بطلب من العون أو بمبادرة من المؤجر.

يقع الاحتفاظ بكامل الأجر خلال الثلاث السنوات الأولى من هذه العطلة وبنصف الأجر خلال السنتين الموالتين مع إتمامه بما يقدم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي من منح.

إن العون الذي يكون قد باشر مهامه من جديد قبل الانتفاع بكامل عطل المرض الطويل الأمد والذي يضطر إلى الانقطاع عن العمل من جديد ينتفع بعطل جديدة تضاف إلى العطل السابقة بدون أن يتجاوز مجموعها الحد الأقصى.

العون الذي انتفع بحقوقه في العطلة الطويلة الأمد من أجل المرض والتي اعتبر غير قادر على مباشرة مهامه أو الذي أجبر على الانقطاع بعد مباشرتها يوضع في حالة عدم مباشرة. ويمكن له وهو في هذه الوضعية المطالبة بإدماجه في إجازات الشركة إذا ما ثبت شفاؤه واعتبر قادرا على القيام بمهامه من طرف طبيب المؤسسة فإنه يرجع إلى عمله ويعين بمركز مطابق لرتبته. في حالة مرض قصير الأمد يتجاوز 5 أيام وكذلك في حالة المرض الطويل الأمد للمعني بالأمر الحق قدح رأي طبيب المؤسسة خلال الثمانية أيام من إشعاره له بالاعتماد على ما يقدمه طبيبه الخاص من ملاحظات. وإن استمر الخلاف في هذه الحالة يتولى طبيب المؤسسة وطبيب المعني بالأمر تعيين طبيب ثالث ويكون رأيه نهائيا.

الفصل 40

الرخص بدون أجر

يمكن للمؤجر أن يمنح لكل عامل رخصة بدون أجر إذا ما قدم هذا الأخير مطلباً وذلك في حدود ما تستلزمه مصلحة العمل. وينقطع خلال هذه المدة التي لا يمكن أن تتجاوز تسعين (90) يوما في السنة حق العامل في الترقية وما يدفعه المؤجر لمنظمات التأمين الاجتماعي.

الفصل 41

(إجازة التضامن العائلي)

تسند للمستخدمين عطل بدون أجر لمداواة ابن أو أحد الأصول أو قريب مريض على أن يقدم في ذلك شهادة طبية على أن تجري التحريات المعمول بها. وتسند نفس التسهيلات من أجل نفس الأسباب إلى الأرامل والمطلقات والعزاب الذين لهم أبناء أو أصول في الكفالة. ولا يمكن أن تتجاوز هذه العطل مدة ستة أشهر في السنة، كما يمكن التمديد في هذه المدة بصفة استثنائية على أن يقع تقديم ما يثبت ذلك.

الباب الحادي عشر

تغيير الإقامة أو النقلة وضعية عدم المباشرة

الفصل 42 جديد

(نقح بالملحق التعديلي عدد4)

تغيير الإقامة أو النقلة

يقرر تغيير الإقامة أو النقلة لضرورة العمل أو لأسباب شخصية.

إذا ما اقتضت ضرورة العمل تغيير الإقامة فإنه لا يمكن التصريح بها وجوبا إلا إذا لم يوجد متطوعون تتوفر فيهم متطلبات مركز العمل.

وفي كل الأحوال تؤخذ يعين الاعتبار الوضعية العائلية والاجتماعية للمستخدم.

إذا ما تقرر تغيير الإقامة أو النقلة لضرورة العمل فإن المصاريف الناجمة مباشرة عن هذه الإجراءات والمثبتة قانونا (خاصة لنقل الأثاث والنقل) تحمل على كاهل المؤجر.

كل نقلة غير ناتجة عن ضرورة العمل لا يقع التصريح بها إلا بموافقة العون المعني بالأمر إذا ما نجم عن هذا الأجراء إجبارية تغيير الإقامة.

نقلة النائب النقابي مع تغيير المقر باستثناء حالة العقوبة التأديبية تستدعي وجوبا موافقة مسبقة للجامعة النقابية التي ينتمي لها هذا النائب.

الفصل 43

وضعية عدم المباشرة

كل مستخدم وقع انتخابه نائبا بمجلس النواب يجب وضعه في حالة عدم المباشرة مدة نيابته. يمكن للمؤجر إسناد وضعية عدم المباشرة بدون أجر اعتمادا على طلب عادي لمدة سنة يمكن تجديدها مرة واحدة بشرط أن لا يتعاطى العون الموضوع في حالة عدم المباشرة نشاطات بأجر إلا إذا ما تحصل على رخصة خاصة وكتابية من طرف المؤجر.

الباب الثاني عشر

الامتيازات الاجتماعية

الفصل 44

التأمين الجماعي

يتعين على المؤجر اكتتاب عقود التأمين لفائدة أعوانه القارين تغطي أخطار المرض والعجز والوفاة. ويتم اكتتاب ضمان مخاطر العجز كتكملة للنظام القانوني.

حدد توزيع التكاليف المتعلقة بالمشاركة بين المؤجر والمستخدمين كما يلي:

- 20 % من المشاركات على كاهل المستخدم

- 80 % من المشاركات على كاهل المؤجر

يتمتع الأعوان المتعاقدون وكذلك قرائتهم وأطفالهم المكفولين بالتأمين على المرض بدون دفع مشاركات وفي صورة وفاة العون القار تتقاضى عائلته مساعدة مالية مستعجلة يبلغ مقدارها أجر ثلاثة أشهر.

الفصل 45

صندوق المشاريع الاجتماعية

يتم إحداث داخل كل مؤسسة صندوق يمول سنويا بجزء مالي يخصم من مبيعات المؤسسة ويستخدم هذا الصندوق لتمويل المشاريع الاجتماعية والمساعدات الدراسية. ويحدد نظام داخلي شروط سير ومداخل وتكاليف هذا الصندوق.

الفصل 46

المساعدة الدراسية

ينتفع المستخدمون سنويا بمساعدة دراسية عن كل طفل مزاو للدراسة ويضبط المؤجر مبلغ هذه المساعدة بعد أخذ رأي اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

الباب الثالث عشر

الفصل 47 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 5)

التقاعد

يحدد سن الإحالة على التقاعد طبقا للتشريع الجاري به العمل.

ويتقاضى كل مستخدم بمناسبة إحالته على التقاعد منحة يبلغ مقدارها أجر أربعة أشهر تحسب على أساس الأجر الخام لآخر شهر من النشاط.

وبصفة استثنائية لأحكام الفقرة السابقة، يتقاضى كل مستخدم يتراوح عمره بين 50 و58 سنة بمناسبة

إحالاته على التقاعد المبكر يطلب منه منحة يبلغ مقدارها أجر ستة أشهر تحتسب على أساس الأجر الخام
لآخر شهر من النشاط.

الباب الرابع عشر

الفصل 48 (جديد)

(نقح بالملحق التعديلي عدد 3 - أضيفت الفقرة الفرعية اد بالملحق التعديلي عدد 6)

التكوين المهني

يقع تنظيم التكوين المهني طبقا للتشريع الجاري به العمل .

تؤمن الأطراف المتعاقدة بأهمية التعليم المهني ويمنح المؤجرون بقدر الإمكان كل التسهيلات
والمساعدات لفائدة الأعوان لتمكينهم من تحسين تكوينهم المهني وذلك بالتعاون مع اللجنة الاستشارية
للمؤسسة.

الأعوان الذين يكونون قد تابعوا دروسا مهنية مقدمة من طرف بعض المؤسسات المتواجدة بالمهنة
والتي ترمي إلى تنمية مؤهلاتهم المهنية وتحصلوا على شهادات تخرم هذه الدروس، ينتفعون بترقية
حسب الشروط الآتية :

أ) التكوين بالمعهد الأفريقي للتأمين يخول النجاح النهائي ترقية في السلم

ب) التكوين المهني (دورة الجامعة التونسية لشركات التأمين)

يخول النجاح النهائي في هذه المرحلة إعادة ترتيب العون في السلم العاشر او اسناد سلم إذا كان العون
ينتمي إلى صنف ارفع من الصنف الرابع.

ج) الدروس المقدمة من طرف معهد تمويل التنمية للمغرب العربي (IFID)

د) ينتفع الأعوان المرسمون الذين تابعوا الدورات التي ينظمها المركز الفني للتكوين في التأمين وتحصلوا
على شهادة ختم هذه الدروس بترقية تتمثل في إسناد سلم دون الانتقال إلى صنف أعلى . ويبدأ مفعول
هذه الترقية بداية من أول جانفي للسنة الموالية للحصول على شهادة ختم الدروس . ويؤجل إسناد هذا
السلم سنة واحدة، وذلك بالنسبة للأعوان المسجلين بجدول الترقية وانتفعوا بها .

يمكن إحداث بالمؤسسات أو بالجامعة التونسية لشركات التأمين دورات تكوين تمكن العملة من
المشاركة في المناظرات المنصوص عليها بالفصل 17 من هذه الاتفاقية.

(الفصل 2 من الملحق التعديلي عدد 3 : تدخل منحة النقل المنصوص عليها بالفصل 20 من

الاتفاقية المشتركة القطاعية للتأمين في احتساب منحة الإنتاج وجرايتي الشهر الثالث عشر والشهر الرابع

عشر.)

الباب الخامس عشر

الفصل 49

تغيير الوضعية القانونية للمؤجر

في صورة تغيير الوضعية القانونية للمؤجر (اندماج بين شركتين أو أكثر من شركات التأمين أو احتواء) تستمر عقود الشغل في مفعولها ويحتج بها لدى المؤجر (الجديد) ويقع اعتبار أقدمية المستخدمين لغاية الترقية والتدرج داخل الشركة الجديدة ويضمن المؤجر الجديد الحقوق المكتسبة من طرف المستخدمين.

وعند تنظيم الشركة الجديدة وتحديد المسؤوليات يقع اعتبار المعايير التالية:
الأقدمية في الشغل، الكفاءة والمستوى الثقافي.

الفصل 50

تحتوي هذه الاتفاقية على التصنيف المهني وجدول الأجور.

الفصل 51

يتم تطبيق المقتضيات القانونية والترتيبية بالنسبة لكل الوضعيات أو المسائل المتعلقة بالمستخدمين والتي لم تقع الإشارة إليها بهذه الاتفاقية.

عن الاتحاد العام التونسي للشغل	عن الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة رئيس الاتحاد
الإمضاء	الإمضاء
الحبيب عاشور	الفرجاني بالحاج عمار
الكاتب العام المساعد للجامعة	عن الجامعة التونسية لاتحاد شركات التأمين
ابراهيم جبارة	رئيس الجامعة
	الإمضاء
	محمد حشيشة

محضر جلسة

بعد عقد العديد من اجتماعات التفاوض حول مراجعة الاتفاقية القومية لأعوان مؤسسات التأمين الجاري بها العمل منذ 1975، تم الاتفاق على ما يلي بين الجامعة التونسية لشركات التأمين الممثلة في شخص رئيسها السيد حمادي حشيشة والجامعة العامة لنقابات المؤسسات المالية عن الاتحاد العام التونسي للشغل الممثلة في شخص كاتبها العام السيد صالح الزغيدي:

أولاً: يقع الترفيع في منحة النقل المقررة بأحكام الأمر المؤرخ في 18 مارس 1982 وتعميمها وتوحيدها بمقدار 15 ديناراً شهرياً لفائدة كافة أصناف أعوان مؤسسات التأمين وذلك بداية من غرة جانفي 1983.

ثانياً: إن الأجور المسددة بتاريخ 31 ديسمبر 1982 إي أجور السلم المرفعة بالمنح التكميلية الوقتية المقررة بتاريخ أفريل 1981 وفي مارس 1982 يقع الترفيع فيها بصورة موحدة بنسبة 5% وذلك بداية من غرة جانفي 1983. إن هذه الزيادة التي تحسب وفق القاعدة المشار إليها أعلاه ستعكس في حجمها على الأجور كما هو مضبوط بالسلم.

يتفق الطرفان على اعتبار هذا الترفيع كزيادة وقتية ويقرران التلاقي من جديد يطلب من الطرف الأكثر حرصاً، وعلى أقصى تقدير خلال السداسي الثاني من سنة 1983، للنظر مجدداً في مسألة الأجور وعند الاقتضاء لإقرار زيادة جديدة التي إن تقررست تدخل حيز التنفيذ مع مفعول رجعي في غرة جانفي 1983.

سيتم إعادة هذا النظر بين الطرفين على أساس العناصر كما هي مضبوطة بالفصل من الاتفاقية المعدلة والمتعلقة بتراتب "المواعيد" السنوية التي ستخصص للنظر في الأجور.

ثالثاً: وفيما يتعلق بمسألة الأصناف المهنية وبشروط الارتقاء من سلم إلى آخر فإن الطرفين المتعاقدين يتفقان على ما يلي:

أ) وقع التخفيض في عدد الأصناف من 7 إلى 5، وذلك بإدماج الأصناف "أ" و "ب" بصنف واحد من جهة وإدماج الأصناف (هـ) و (و) بصنف واحد من جهة ثانية.

وبذلك تتوزع الأصناف على النحو التالي:

الصنف الأول	إطارات الإدارة (أو سابقاً)
الصنف الثاني	الإطارات العليا (صنف ج سابقاً)
الصنف الثالث	صنف د
الصنف الرابع	صنف (هـ و)
الصنف الخامس	صنف ج

ب) وقع التخفيض في مدة البقاء الدنيا بالسلم فأصبحت بعامين بالنسبة للأصناف 5، 4 و 3 يكون في موفاها العون قد رسم آليا بجدول الترقية ويكون بذلك مترشحا للارتقاء، للسلم الأعلى مباشرة بعد درس ملفه من قبل اللجنة الاستشارية المؤسسة والاعتماد بالتالي على رأيها وفي هذا السياق تم الاتفاق على أن تبقى الإعداد المهنية السنوية عنصرا هاما بملف العون إلا أنها لا تشكل بتاتا مقياسا مشروطا لتأهيل العون وترشحه للترقية.

وهكذا تلغى القاعدة المتمثلة في اعتماد الأعداد التي تفوق 20/16 كشرط مسبق للترقية.

بالنسبة للأصناف 2 و 3 (ج واوب سابقا) ضبطت مدة البقاء الدنيا بالسلم بثلاث سنوات وذلك وفق الشروط التي ضبطت للأصناف الأخرى.

يتم التدرج من الصنف الثاني إلى الصنف الأول حسب جدول الترقية الذي يرسم به كافة الأعوان الذين قضوا بالسلم 15 فترة دنيا بثلاث سنوات.

رابعا: يتفق الطرفان على أن يسدد أرباب شركات التأمين لكافة أعوانهم "مكافأة" يكون مقدارها مساويا لنصف الأجر الشهري كما وقع صرفه بتاريخ 30 سبتمبر 1982 (لا يدخل في ذلك منح التكاليف الخاصة ومنحة المسؤولية والوظيفية والنقل...) علما بان مبلغ هذه المكافأة لا يكون بأية حال من الأحوال دون 80 دينارا.

سينتفع بهذه المكافأة سائر الأعوان المنتدبين قبل غرة فيفري 1982.

خامسا: يتفق الطرفان المتعاقدان على الإسراع بالتحويل النهائي لأبواب وأحكام كافة نصوص الاتفاقية المشتركة الجديدة التي تشكل موضوع المفاوضات الاجتماعية التي انطلقت منذ موفى ستة 1981. لذلك يلتزم الطرفان على إتمام اللمسات النهائية الأخيرة للاتفاقية في أجل لا يتعدى 15 أكتوبر 1982 حتى يتسنى إمضاء الاتفاقية المعنية قبل تاريخ 20 أكتوبر 1982.

ملاحظة: يتفق الطرفان على أن إدماج بعض الأصناف بواحدة من شأنه أن يكون باعثا على خلق نوع من الانخرام في بعض مستويات السلم (قيمة السلم عند الارتقاء من صنف 6 إلى صنف 7 ومن صنف 18 إلى صنف 19)؟

يصرح الطرفان بأنهما يعيان حقيقة هذا الخلل وحتى يفع تحاشي كل ما من شأنه أن يعرقل المفاوضات ويبعث على تطويلها وبما أن الطرفين قد اتفقا على الصيغة الوقتية للسلم فهما يلتزمان بإزالة هذا الخلل عند شروعهما في المفاوضات القادمة حول مراجعة الأجور المقررة خلال السداسي الثاني لسنة 1983 كما هو مبين بالنقطة الثانية(2) من محضر هذه الجلسة.

تونس في 4 أكتوبر 1982

ملحق لمحضر جلسة الاتفاق

بتاريخ 14 أكتوبر 1982

أولاً: تم الاتفاق بين

- الجامعة التونسية لاتحاد شركات التأمين

- والجامعة العامة لنقابات المؤسسات المالية

على ما يلي:

بالنسبة لوضعيات الأعوان المنتدبين قبل إمضاء هذه الاتفاقية والذين يكون ترتيبهم غير مطابق للجدول المدرج بالفصل 12 مكرر من هذه الاتفاقية المشتركة فان الطرفين المتعاقدين يتفقان على أن يقع درس وضعيات هؤلاء الأعوان على مستوى كل مؤسسة بين الإدارة العامة والنقابة الأساسية، قصد تسوية مدة الحالات وذلك بتمكينها من مفعول مالي يسري بداية من غرة جانفي 1983 ويتم ذلك في إطار اللجنة الاستشارية للمؤسسة.

ثانياً: تسري الأحكام المتعلقة بالمفعول المالي لهذه الاتفاقية بداية من غرة جانفي 1983 (سلم الأجور ومنحه النقل)، أما الأحكام العامة النوعية فإنها تدخل حيز التنفيذ بداية من 10 نوفمبر 1982

ثالثاً: تصنيف مراكز العمل وشروط التشغيل تكون محل نظر من قبل اللجنة القطاعية للمتابعة.

عن الجامعة التونسية لاتحاد شركات التأمين

عن الجامعة العامة لنقابات المؤسسات
المالية

رئيس الجامعة

الكاتب العام المساعد للجامعة

الإمضاء

الإمضاء

محمد حشيشة

ابراهيم جبارة

الترتيب المهني لقطاع التأمين

الوصف والشروط	الوظائف الفنية	الوظائف الإدارية	الرتبة	الدرجة
أعوان محرزون على شهادات مدارس عليا أو على شهادة التعليم العالي بعد الإجازة وأعوان لهم مستوى عال في الثقافة العامة وخبرة واسعة ومعلومات مستفيضة في عدة ميادين من أنشطة المؤسسة يقدرون المسؤولية حق قدره. مؤهلون للقيام بالتحاليل والاستنتاجات التي تسمح بإعداد دراسات كفيلة بضمان مستقل المؤسسة.	مهندس رئيس درجة ثالثة	إطار من الدرجة الثالثة	21	أ
	مهندس رئيس درجة ثانية	إطار عال من الدرجة الثانية	20	
	مهندس رئيس درجة أولى	إطار عال من الدرجة الأولى	19	
	مهندس رئيس درجة ثالثة	إطار عال من الدرجة الثالثة	18	
أعوان محرزون على الإجازة الكاملة أو على شهادة عالية معادلة ولهم معلومات نظرية وتطبيقية وإلمام مهني واسع. أعوان مكلفون بمراقبة الأشغال المنجزة بالأصناف الدنيا يتولون صياغة كل عمل يتضمن درجة تقنية عالية.	مهندس محاسبة إلكترونية	إطار إدارة من درجة ثانية درجة ثانية	17	ب
	مهندس محاسبة إلكترونية	إطار إدارة درجة أولى درجة أولى	16	
أعوان محرزون على الإجازة الكاملة أو على شهادة عالية معادلة ولهم معلومات نظرية وتطبيقية وتجربة كافية مما يسمح لهم بإنجاز أشغال دقيقة والقيام بكل أنواع الدراسات ذات الصبغة الإدارية والفنية.		ملحق إدارة درجة ثالثة	15	ج
		ملحق إدارة درجة ثانية	14	
		ملحق إدارة درجة أولى	13	
		ملحق إدارة درجة ثالثة	12	
	مبرمج محلل	أعوان إشراف درجة ثانية	11	د
أعوان قد قضوا على الأقل سنتين في الدراسات العليا مثبتة بنجاح في آخر السنة أو قد اكتسبوا بعد الدراسة الثانوية اختصاصا في فرع نشاطهم. علاوة على هذا يجب أن تتوفر لديهم معلومات نظرية وتطبيقية تامة مما يؤهلهم لإنجاز كل الأشغال التابعة لاختصاصهم. لهم المقدرة على تحديد وشرح العمل للأصناف الدنيا.	محلل	أعوان إشراف درجة أولى	10	
أعوان محرزون على شهادة البكالوريا بأكملها أو لهم مستوى معادل أو لهم معلومات مهنية واسعة	محتسب من الدرجة الثالثة	محرر من الدرجة الثالثة	9	هـ
	محتسب من الدرجة الثانية	محرر من الدرجة الثانية	8	

		7	محرر من الدرجة الأولى مستخدم من الدرجة الثالثة	محتسب من الدرجة الأولى	مما يسمح لهم بإنجاز ومراقبة الأشغال الموكولة لهم. بإمكانهم الإشراف وتسيير فوج من الأعوان.
و		6 5	رئيس فريق- راقن - مختزل راقن	مراقبة	أعوان لهم مستوى ثقافي يوازي السنة الرابعة من التعليم الثانوي تتوفر لديهم معلومات نظرية للمهنة مما يسمح لهم بإنجاز أشغال خاصة في هذا النطاق. كاتبة على الآلة الراقنة من الدرجة الأولى المثبتة لشهادة في اختصاصها. معين العامل على الآلة الحاسبة الذي يجب أن تتوفر لديه معلومات ميكانيوغرافية مما يسمح له بإنجاز أعمال على الدماغ الإلكتروني والآلات العادية. العون المحتسب المتوفر لديه شهادة من الدرجة الثانية في المحاسبة.
		4	مستخدم درجة ثانية راقن درجة ثانية	منقب ممرض محرز على ديبلوم	
			مستخدم درجة أولى راقن درجة ثانية	معين مسير آلات حاسبة - مستخدم حسابيات - قابض	
ذ		3			أعوان لهم مستوى بسيط من الثقافة العامة وكذلك مقدرة بدائية مطالبون بإنجاز أعمال بسيطة لا تتطلب أي تدريب.
		2	معين مرتب الخزينة	سائق سيارة - عامل مختص	
		1	حارس - حاجب - ساعي البريد- بواب- عامل تنظيف	جنان	

الملحق التعديلي عدد 15

(زيادة في الأجور)

الفصل الأول – يتم الترفيع في الأجور الأساسية لقطاع التأمين المضبوطة بجدول الأجور وذلك حسب المقادير المضبوطة بالجدول التالي:

الصنف	المبلغ الشهري للزيادة بعنوان سنة 2020	المبلغ الشهري للزيادة بعنوان سنة 2021
1	198.000 د	235.000 د
2	180.000 د	200.000 د
3	165.000 د	185.000 د
4	155.000 د	170.000 د
5	140.000 د	160.000 د

الفصل الثاني

يطبق جدولا الأجور المرفقان بهذا الملحق التعديلي وذلك بصفة استثنائية حسب التواريخ التالية:

- جدول عدد 1 بداية من أول أكتوبر 2020.
- جدول عدد 2 بداية من أول جوان 2021.

الفصل الثالث

يدخل هذا الملحق التعديلي حيز التنفيذ بداية من أول أكتوبر 2020 مع مراعاة أحكام الفصلين الأول والثاني أعلاه

تونس في 22 أوت 2022.

جدول عدد 1
يقع العمل به ابتداء من غرة غرة أكتوبر 2020

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	3-2	4-3	6-4	8-6	10-8	13-10	16-13	19-16	23-19	27-23	27-30	+30
الصف	السلم													
1	أ	21	2444,852	2463,164	2481,474	2499,786	2518,096	2536,408	2554,694	2572,934	2591,342	2609,654	2630,118	2646,276
		20	2431,119	2449,431	2467,741	2486,053	2503,719	2522,675	2540,987	2558,651	2576,963	2596,121	2614,231	2632,543
		19	2417,385	2435,697	2454,007	2472,319	2490,629	2508,941	2527,253	2545,499	2563,675	2582,187	2600,497	2618,609
	ب	18	2402,158	2417,385	2432,644	2447,903	2463,164	2478,423	2493,682	2508,941	2524,200	2539,461	2554,720	2569,979
		17	2388,393	2403,652	2418,911	2434,170	2449,365	2464,690	2479,949	2495,208	2510,467	2525,728	2540,987	2556,246
2	ج	16	2374,659	2389,918	2405,177	2420,436	2435,697	2450,956	2466,215	2481,474	2496,733	2511,994	2527,253	2542,512
		15	2127,383	2140,202	2153,019	2165,836	2178,655	2191,472	2204,291	2217,108	2229,919	2242,744	2255,561	2268,380
		14	2118,228	2131,045	2143,864	2156,681	2169,500	2182,317	2195,134	2207,951	2220,770	2233,589	2246,406	2259,225
3	د	13	2109,071	2121,890	2134,707	2147,526	2160,343	2173,162	2185,979	2198,798	2211,615	2224,432	2237,251	2250,068
		12	1887,754	1898,437	1911,752	1922,435	1933,115	1943,798	1954,478	1965,161	1975,843	1986,524	1997,206	2007,887
		11	1880,125	1890,807	1901,488	1914,805	1925,486	1936,168	1946,849	1957,531	1968,212	1978,894	1989,577	2000,257
4	هـ	10	1872,495	1883,177	1894,074	1907,175	1917,856	1928,766	1939,219	1949,901	1960,582	1971,264	1981,945	1992,621
		9	1700,381	1711,560	1720,106	1728,650	1737,100	1748,375	1756,921	1765,459	1774,011	1782,557	1791,103	1799,647
		8	1694,277	1702,821	1713,801	1722,548	1731,092	1739,638	1750,677	1759,363	1767,907	1776,453	1784,999	1793,543
	و	7	1688,173	1696,719	1705,263	1716,244	1724,988	1733,734	1742,080	1753,259	1761,805	1770,349	1778,895	1787,439
		6	1682,069	1689,090	1696,108	1703,127	1712,092	1719,801	1726,819	1733,840	1740,858	1750,512	1757,532	1764,551
		5	1675,830	1682,986	1690,004	1697,023	1704,043	1713,697	1720,715	1727,736	1734,754	1741,883	1749,898	1758,447
		4	1667,078	1676,732	1683,750	1690,771	1697,789	1704,808	1714,444	1721,482	1728,500	1735,521	1742,539	1752,203
5	ز	استثنائي		1457,507	1462,695	1472,072	1477,262	1482,449	1487,637	1492,826	1498,014	1505,701	1510,891	1516,078
		3	1453,201	1458,389	1463,576	1471,401	1476,588	1481,776	1486,965	1491,507	1497,332	1505,163	1510,152	1515,540
		2	1446,897	1452,285	1457,472	1462,662	1470,484	1475,672	1480,981	1486,048	1491,236	1496,426	1504,248	1509,436
		1	1438,617	1446,181	1451,304	1456,558	1461,745	1469,568	1474,757	1479,945	1485,360	1490,322	1495,509	1503,332

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

جدول عدد 2
يقع العمل به ابتداء من غرة غرة جوان 2021

الدرجة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
مدة البقاء بالدرجة	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3
الأقدمية الفعلية	1-0	2-1	3-2	4-3	6-4	8-6	10-8	13-10	16-13	19-16	23-19	27-23	30-27	30+
الدرجة	السلم													
1	أ	21	2679,852	2698,164	2716,474	2734,786	2753,096	2771,408	2789,694	2807,934	2826,342	2844,654	2865,118	2881,276
		20	2666,119	2684,431	2702,741	2721,053	2738,719	2757,675	2775,987	2793,651	2811,963	2831,121	2849,231	2867,543
		19	2652,385	2670,697	2689,007	2707,319	2725,629	2743,941	2762,253	2780,499	2798,675	2817,187	2835,497	2853,609
	ب	18	2637,158	2652,385	2667,644	2682,903	2698,164	2713,423	2728,682	2743,941	2759,200	2774,461	2789,720	2804,979
		17	2623,393	2638,652	2653,911	2669,170	2684,365	2699,690	2714,949	2730,208	2745,467	2760,728	2775,987	2791,246
2	ج	16	2609,659	2624,918	2640,177	2655,436	2670,697	2685,956	2701,215	2716,474	2731,733	2746,994	2762,253	2777,512
		15	2327,383	2340,202	2353,019	2365,836	2378,655	2391,472	2404,291	2417,108	2429,919	2442,744	2455,561	2468,380
		14	2318,228	2331,045	2343,864	2356,681	2369,500	2382,317	2395,134	2407,307	2420,770	2433,589	2446,406	2459,225
3	د	13	2309,071	2321,890	2334,707	2347,526	2360,343	2373,162	2385,979	2398,798	2411,310	2424,432	2437,251	2450,068
		12	2072,754	2083,437	2096,752	2107,435	2118,115	2128,798	2139,478	2150,161	2160,843	2171,324	2182,206	2192,887
		11	2065,125	2075,807	2086,488	2099,805	2110,486	2121,168	2131,849	2142,331	2153,212	2163,894	2174,577	2185,257
4	هـ	10	2057,495	2068,177	2079,074	2092,175	2102,856	2113,766	2124,219	2134,901	2145,582	2156,264	2166,945	2177,621
		9	1870,381	1881,560	1890,106	1898,650	1907,196	1918,375	1926,921	1935,459	1944,011	1952,557	1961,103	1969,647
		8	1864,277	1872,821	1883,801	1892,548	1901,092	1909,638	1917,617	1929,363	1937,907	1946,453	1954,999	1963,543
	و	7	1858,173	1866,719	1875,263	1886,244	1894,988	1903,734	1912,080	1923,259	1931,805	1940,349	1948,895	1957,439
		6	1852,069	1859,090	1866,108	1873,127	1882,092	1889,801	1896,819	1903,840	1910,858	1920,512	1927,532	1934,551
5	ز	5	1845,830	1852,986	1860,004	1867,023	1874,043	1883,697	1890,715	1897,736	1904,754	1911,883	1919,898	1928,447
		4	1837,078	1846,732	1853,750	1860,771	1867,789	1874,808	1884,444	1891,482	1898,500	1905,521	1912,539	1922,203
		3	1617,507	1622,695	1632,072	1637,262	1642,449	1647,637	1652,826	1658,014	1665,701	1670,891	1676,078	1681,200
	استثنائي	2	1606,897	1612,285	1617,472	1622,662	1630,484	1635,672	1640,981	1646,048	1651,236	1656,426	1664,248	1669,436
		1	1598,617	1606,181	1611,304	1616,558	1621,745	1629,568	1634,757	1639,945	1645,360	1650,322	1655,509	1663,332

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