



# **CONVENTION COLLECTIVE DES BANQUES, ETABLISSEMENTS FINANCIERS ET ASSURANCES DU MALI**

**Version - 2024**

# SOMMAIRE

## TITRE PREMIER - DISPOSITIONS GENERALES

|                                                                    |   |
|--------------------------------------------------------------------|---|
| Article 1 : Objet et Champ d'application de la convention.....     | 1 |
| Article 2 : Durée - dénonciation et révision de la convention..... | 1 |
| Article 3 : Avantages acquis .....                                 | 1 |
| Article 4 : Adhésion .....                                         | 2 |

## TITRE II : DROIT SYNDICAL/DELEGUE DU PERSONNEL - LIBERTE D'OPINION ..... 2

|                                                                     |   |
|---------------------------------------------------------------------|---|
| Article 5 : Liberté Syndical / Droit Syndical .....                 | 2 |
| Article 6 : Panneaux d'affichage et Supports de communication ..... | 3 |
| Article 7 : Absence pour activités syndicales .....                 | 3 |
| Article 8 : Délégués du personnel .....                             | 4 |

## TITRE III : CONDITIONS D'EMPLOI - CONCLUSION EXECUTION DU CONTRAT..... 5

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Article 9 : Recrutement.....                                                                   | 5  |
| Article 10 : Période d'essai .....                                                             | 5  |
| Article 11 : Conclusion .....                                                                  | 6  |
| Article 12 : Formation professionnelle .....                                                   | 6  |
| Article 13 : Modification aux conditions du travail .....                                      | 7  |
| Article 14 : Intérim .....                                                                     | 7  |
| Article 15 : Reclassement et avancement .....                                                  | 7  |
| Article 16 : Requêtes et réclamations .....                                                    | 8  |
| Article 17 : Travail en sous-sol .....                                                         | 8  |
| Article 18 : Changement d'établissement .....                                                  | 9  |
| Article 19 : Non concurrence - secret professionnel .....                                      | 9  |
| Article 20 : Suspension du contrat obligations militaires et civiles.....                      | 9  |
| Article 21 : Congés de grossesse et de maternité.....                                          | 10 |
| Article 22 : Nature du contrat- rupture du contrat.....                                        | 10 |
| Article 23 : Préavis .....                                                                     | 10 |
| Article 24 : Indemnités de licenciement, de services rendus et de<br>départ à la retraite..... | 11 |
| Article 25 : Licenciement pour motif économique.....                                           | 11 |
| Article 26 : Certificat de travail.....                                                        | 12 |
| Article 27 : Décès de l'agent.....                                                             | 12 |

## TITRE IV : SALAIRE - INDEMNITES AVANTAGES DIVERS ..... 13

|                                             |    |
|---------------------------------------------|----|
| Article 28 : Détermination du salaire ..... | 13 |
| Article 29 : Prime d'ancienneté .....       | 13 |

## TITRE V : PRIMES DIVERSES - ..... 14

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| Article 30 - Prime de bilan ou quatorzième mois .....  | 14 |
| Article 31 : Fonds social .....                        | 14 |
| Article 32 : Treizième mois .....                      | 14 |
| Article 33 : Majorations pour diplômes .....           | 14 |
| Article 34 : Majorations pour langues étrangères ..... | 15 |
| Article 35 : Indemnité d'équipement .....              | 15 |
| Article 36 : Logement .....                            | 15 |



|                                                                                                    |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Article 37 : Prime de logement .....                                                               | 16        |
| Article 38 : Prime d'eau et électricité .....                                                      | 16        |
| Article 39 : Equipement du transport .....                                                         | 16        |
| Article 40 : Prime de transport .....                                                              | 16        |
| Article 41 : Prime de risque dans les zones conflictuelles .....                                   | 17        |
| Article 42: Tenue de travail.....                                                                  | 17        |
| Article 43 : Bibliothèque .....                                                                    | 17        |
| <b>TITRE VI : DUREE DU TRAVAIL – HORAIRE DU TRAVAIL .....</b>                                      | <b>18</b> |
| Article 44 : Durée du travail .....                                                                | 18        |
| Article 45 : Heures supplémentaires .....                                                          | 18        |
| <b>TITRE VII : CONGES – VOYAGES .....</b>                                                          | <b>19</b> |
| Article 46 : Dispositions générales .....                                                          | 19        |
| Article 47 : Services donnant droit aux congés .....                                               | 19        |
| Article 48 : Durée des congés .....                                                                | 20        |
| Article 49 : Rémunération pendant les congés .....                                                 | 20        |
| Article 50 : Conges exceptionnels .....                                                            | 20        |
| Article 51 : Congés sans solde .....                                                               | 21        |
| Article 52 : Transports .....                                                                      | 21        |
| <b>TITRE VIII : MALADIE - CONGE DE MALADIE .....</b>                                               | <b>23</b> |
| Article 53 : congés de maladie .....                                                               | 23        |
| Article 54 : Hospitalisation - frais médicaux et pharmaceutiques.....                              | 23        |
| Article 55 : Congés pour veuvage .....                                                             | 23        |
| Article 56 : Indemnité en cas de rupture de contrat à la suite de<br>Maladie .....                 | 23        |
| <b>TITRE IX : CLASSIFICATION - DEFINITION DES CATEGORIES ET CLASSES.....</b>                       | <b>24</b> |
| Article 57 : Définition des catégories et classes.....                                             | 24        |
| <b>TITRE X : DIFFERENDS – COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION.....</b>                  | <b>24</b> |
| Article 58 : Interprétation .....                                                                  | 24        |
| <b>TITRE XI : PRIME DE FIDÉLITÉ POUR DÉPART À LA RETRAITE, LICENCIEMENT OU<br/>DÉMISSION .....</b> | <b>25</b> |
| Article 59 : Prime de fidélité.....                                                                | 25        |
| <b>TITRE XII : DISPOSITIONS FINALES.....</b>                                                       | <b>26</b> |
| Article 60 : Date d'effet .....                                                                    | 26        |
| Article 61 : Transposition .....                                                                   | 26        |
| <b>TITRE XIII : ANNEXE RELATIVE AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET A LA GRILLE</b>            |           |
| Article 1 : Classification .....                                                                   | 27        |
| Article 1 : Grille des Salaires.....                                                               | 27        |



## TITRE I : LES DISPOSITIONS GENERALES

### ARTICLE 1<sup>er</sup> : Objet et champ d'application

La présente Convention règle les rapports entre d'une part, les Entreprises adhérentes à l'Association professionnelle des Banques et Etablissements Financiers et le Comité des Compagnies d'Assurances et d'autre part, les travailleurs de ces entreprises tels qu'ils sont définis par l'article 1er Alinéa 2 du code du travail, sans distinction de sexe et d'origine sur toute l'étendue du Territoire de la République du Mali.

Elle ne s'applique pas aux personnes rétribuées exclusivement à la tâche ou à la commission ainsi qu'au personnel expatrié relevant d'un contrat de travail particulier avec l'entreprise.

### ARTICLE 2 : Durée - dénonciation et révision de la convention

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée, en tout ou partie à toute époque par l'une des parties contractantes, avec préavis de trois mois. Cependant la grille salariale ne pourra être modifiée qu'au terme d'une période de trois (3) ans à compter de sa date d'application.

La partie qui prendra l'initiative de la dénonciation totale ou partielle devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord et/ ou de ses nouvelles propositions afin d'entamer les pourparlers sans retard.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention issue de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Les parties signataires s'engagent de bonne foi à ne recourir ni à la grève ni au lock-out pendant la période de préavis de dénonciation, et/ ou de révision.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux avenants relatifs aux salaires, ni aux cas n'intéressant pas la dénonciation, ni à la révision.

### ARTICLE 3 : Avantages acquis

La présente Convention ne peut en aucun cas, entraîner ni la réduction ni la suppression des avantages de toute nature, individuels ou collectifs acquis antérieurement à sa signature.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



**ARTICLE 4 : Adhésion**

Toute organisation syndicale des travailleurs, tout groupement professionnel d'employeurs ou tout employeur intéressé par la présente convention peut y adhérer, en notifiant cette adhésion par lettre recommandée ou lettre au porteur contre décharge adressée aux parties contractantes et au secrétariat du tribunal du travail où le dépôt de la convention a été effectué.

Toutefois, les groupements professionnels ou les organisations adhérents ne peuvent en aucun cas demander ni la révision ni la dénonciation de cette convention. Ils ne peuvent que procéder au retrait de leur adhésion.

**TITRE II : DROIT SYNDICAL/DELEGUE DU PERSONNEL - LIBERTE D'OPINION****ARTICLE 5 : Liberté Syndical / Droit syndical**

Les parties signataires reconnaissent la liberté syndicale, d'opinion ainsi que la liberté d'adhérer et d'appartenir à tout syndicat professionnel, constitué en vertu des dispositions pertinentes du droit positif en vigueur en République du Mali.

En aucun cas, les décisions prises notamment celles concernant l'embauche, la répartition du travail, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, l'application des sanctions et des licenciements ne pourraient se fonder sur le fait que l'intéressé appartienne ou n'appartienne pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

La direction d'une entreprise ou ses représentants ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

L'exercice de la liberté syndicale doit respecter les lois en vigueur ainsi que les usages de la profession ne dérogeant pas aux dites lois.

Le secret professionnel doit être respecté par tous les travailleurs.

Le délégué syndical bénéficie pour l'exercice de ses fonctions du même temps et de la même protection accordés au délégué du personnel conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les employeurs doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter le droit syndical ou d'entraver son exercice légal conformément au Code du travail, à la présente Convention collective et aux traités et conventions signés ou ratifiés par la République du Mali, en particulier les conventions 87; 98; 135 et subséquentes de l'OIT en la matière.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



## ARTICLE 6 : Panneaux d'affichage et supports de communication

Des panneaux d'affichage seront, dans chaque entreprise, réservés aux communications syndicales strictement professionnelles et ne revêtant aucun caractère de polémique. Elles devront être communiquées pour information à la direction avant d'être affichées. Aucun document ne pourra être affiché en dehors du panneau d'affichage disposé en des lieux visibles et accessibles. Par ailleurs, les messages peuvent être diffusés par voie d'intranet et tout autre canal de communication à l'interne ou dans l'entreprise.

## ARTICLE 7 : Absence pour activités syndicales

1°) Pour faciliter la présence des représentants du personnel aux congrès statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite et nominative de leur organisation syndicale.

Les parties contractantes s'engagent à ce que les autorisations d'absence n'apportent pas de gêne au fonctionnement de l'entreprise.

2°) Chaque fois que des représentants du personnel sont appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui seront affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de travailleurs ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

Les représentants du personnel sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et s'efforcer à réduire au minimum la gêne que leur absence apportera au fonctionnement normal de l'Entreprise.

Le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Il ne sera pas récupérable et ne pourra être déduit du congé normal.

3°) Les représentants du personnel appelés à participer aux organismes consultatifs paritaires règlementaires (commissions consultatives du travail, comités techniques consultatifs d'hygiène et de sécurité) ou devant siéger comme assesseurs au tribunal du travail, devront communiquer à l'employeur la convocation les désignant, dès que possible après sa réception.

4°) Les contrats de travail des représentants du personnel titulaires d'un mandat donné par une organisation syndicale et comportant pour eux l'obligation d'assurer une permanence sont suspendus, conformément aux dispositions du Code de Travail. Les intéressés restent cependant à la charge de leur employeur pour une durée de six (6) mois renouvelable une fois, soit un maximum d'un an.

5°) Une autorisation d'absence pour les activités syndicales sera accordée aux délégués syndicaux conformément aux dispositions du Code du Travail.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



**ARTICLE 8 : Délégués du personnel**

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention, et occupant plus de dix ( 10 ) salariés, sont élus des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Lorsque plusieurs établissements d'une même entreprise, situés dans une même localité, ne comporteront par chacun le nombre de salariés exigé pour qu'il soit procédé aux élections des délégués du personnel, les effectifs de ces établissements, dès lors que ces derniers ne seront pas distants les uns des autres de plus de vingt (20) Kilomètres au maximum, seront, en vue des élections, réunis pour former un seul groupe d'électeurs.

Les mesures spéciales de protection, prévues en cas de licenciements d'un délégué par les dispositions légales, sont étendues aux candidats présentés par des organisations syndicales pendant la période comprise entre le dépôt des candidatures et la date des élections.

Ces mesures de protection sont, en outre, maintenues en faveur des délégués élus dont il n'a pas été possible de renouveler le mandat avant l'expiration de leur mandat sans leur consentement. Cette mesure de protection est étendue aux candidats dès le dépôt des candidatures ainsi qu'aux délégués sortants jusqu'à la date des nouvelles élections.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut constituer une entrave à son avancement ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les délégués du personnel ont droit à quinze (15) heures par mois pour exercer les activités relatives à leur mandat conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale.

Les travailleurs ont la faculté de présenter eux-mêmes leurs propres revendications à leurs chefs directs.

Les fonctions de délégué syndical peuvent se cumuler avec celles de délégué du personnel. Les délégués syndicaux représentent l'organisation syndicale au sein du comité de gestion. (ART L 261 du code du travail).

Ne peuvent être déplacés, sans leur consentement, de leur établissement :

- ☐ Les délégués pendant la durée de leur mandat.
- ☐ Les candidats, dès le dépôt des candidatures et jusqu' à la date des élections.



**ARTICLE 13 : modification aux conditions du travail**

Tout changement dans la classification et les conditions de rémunération d'un agent doit être constaté par écrit.

Il ne pourra être procédé à un déclassement pour inaptitude physique sans que l'intéressé ait subi un examen médical concluant à la nécessité qu'il change d'emploi.

Suivant le résultat de cet examen, l'employé peut être appelé provisoirement à un emploi moins pénible ou moins difficile, ou mis en congé pour raison de santé.

L'affectation provisoire à un emploi moins pénible ne comporte pas de réduction de salaire.

En cas de mise en congé pour raison de santé, la situation de l'intéressé est celle qui résulte des dispositions de la présente convention relatives aux congés de maladie.

Si l'insuffisance du travail résulte d'une mauvaise adaptation physique de l'intéressé à ses fonctions, l'employeur recherche les moyens de lui confier un travail qui répond mieux à ses capacités.

**ARTICLE 14 : Intérim**

L'intérim pour cas d'empêchement ou indisponibilité temporaire du titulaire : Tout travailleur à quelque échelon qu'il appartienne, assurant l'intérim d'un gradé ou d'une catégorie supérieure, percevra après dix (10) jours, les avantages pécuniaires liés à cette fonction.

Tout travailleur assurant l'intérim d'un poste laissé vacant depuis plus de trois (3) mois, percevra en plus des avantages pécuniaires liés au poste, ceux en nature.

L'intérim d'un poste vacant (cas de démission, de disponibilité, de décès et tous autres empêchements définitifs... voire définition dans le LAROUSSE). La durée de l'intérim pour des cas de vacances de poste ne peut excéder six (06) mois.

**ARTICLE 15 : reclassement et avancement**

Le reclassement à tous les degrés de la hiérarchie a lieu sur notation annuelle, au choix ou sur examens professionnels. Il est commandé par l'intérêt de l'Entreprise et consacre les qualités professionnelles de l'agent, les résultats

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



obtenus par son travail, son aptitude au commandement, sans qu'il soit tenu compte d'aucune autre considération.

Les avancements à l'intérieur d'une classe ne sont pas automatiques. Ils sont prononcés chaque année suivant les dispositions de cette convention par l'employeur après avis d'une commission paritaire d'avancement composée des membres de la direction et des représentants des travailleurs.

Tout travailleur, après une année de présence dans l'entreprise, doit faire l'objet d'une notation à la suite d'une évaluation.

L'employeur est tenu de communiquer au plus tard en fin mars à chaque employé sa note, ainsi que les appréciations qui la justifient. L'employé peut formuler des observations sur lesquelles la commission paritaire devra statuer.

On entend par reclassement le passage d'une catégorie ou d'une classe à une autre.

On entend par avancement le passage d'un échelon à un autre à l'intérieur d'une classe ou d'une catégorie.

Aussi, tout travailleur ayant réussi au concours et/ou examen dans les établissements de formation professionnelle sur inscription ou autorisation de l'employeur a droit à un reclassement ou avancement automatique à la classe ou à la catégorie prévue selon le diplôme obtenu.

#### **ARTICLE 16: Requêtes et réclamations**

Les jours, heures et conditions dans lesquelles la Direction ou le Chef de Service désigné à cet effet reçoit individuellement tout agent qui en fait la demande devront être portés à la connaissance du personnel.

Conformément aux usages de la profession, les représentants qualifiés des syndicats intéressés peuvent présenter à la Direction des demandes, observations ou revendications collectives dans les Etablissements.

#### **ARTICLE 17 : travail en sous -sol**

Sont exemptés du travail en sous-sol, les employés qui en font la demande pour raison de santé, sous réserve des justifications médicales.

Tout le personnel travaillant en sous-sol de manière permanente est autorisé à quitter son travail un quart d'heure au moins avant l'horaire normal en vigueur. Il a droit à quarante jours (40) de congé payé, ainsi qu'à une indemnité qui sera fixée dans chaque localité par les représentants des organisations signataires de la présente convention.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



Il sera établi, pour le personnel féminin de cette catégorie, un roulement de manière à ce qu'une employée ne travaille pas en sous-sol plus de 10 années par période n'excédant pas deux années consécutives.

#### **ARTICLE 18 : Changement d'établissement**

Le fait pour un agent d'avoir démissionné d'un Etablissement ne peut faire obstacle à un engagement dans un autre Etablissement relevant de la même profession, sous réserve qu'un tel engagement ne constitue pas notoirement sur une place déterminée un acte de concurrence déloyale, conformément au Code de travail.

#### **ARTICLE 19 : non concurrence – secret professionnel**

L'agent ne pourra exercer, même en dehors de son temps de travail, aucune activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'Entreprise à laquelle il est attaché ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il lui est également interdit de divulguer les renseignements acquis au service de l'employeur.

#### **ARTICLE 20 : suspension du contrat obligations militaires et civiques**

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les agents ayant quitté l'Entreprise pour effectuer leurs obligations militaires ou civiques sont à l'expiration de la durée légale repris de plein droit.

Lorsqu'il connaît la date présumée de sa libération et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, l'agent qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé, doit en avertir son ancien employeur par lettre recommandée ou au porteur contre décharge.

L'agent appelé à effectuer une période militaire ou civique conserve son droit au congé annuel.

Une indemnité mensuelle égale, pour les employés ayant un ou plusieurs enfants ou pour les soutiens de famille, à la moitié de leur traitement, sera versée à ces agents pendant la durée de leur absence, à condition qu'ils comptent au moins deux années de présence dans l'établissement et s'engagent, soit à reprendre à l'expiration de leur service militaire ou civique leur emploi dans l'établissement pour une nouvelle durée d'un an au moins, soit à rembourser à l'établissement, suivant accord particulier, le total des indemnités qui leur aurait été versées pendant la durée de l'absence.

Le minimum de l'indemnité versée dans les mêmes conditions aux employés célibataires ou mariés sans enfant, sera égal annuellement au montant de la

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



gratification que les intéressés percevaient en fin d'année s'ils n'avaient subi aucune interruption.

### **ARTICLE 21 : Congés de grossesse et de maternité**

L'employée en état de grossesse a le droit de suspendre son contrat de travail pendant 14 semaines consécutives conformément aux dispositions du code de prévoyance sociale.

### **ARTICLE 22 : Nature du contrat- rupture du contrat**

Toute rupture du contrat de travail par l'une des parties doit être notifiée par écrit à l'autre partie conformément aux dispositions du Code du Travail.

### **ARTICLE 23 : Préavis**

Sous réserve, le cas échéant, de stipulation du contrat individuel plus favorable, les engagements réciproques peuvent prendre fin au gré de chacune des parties, à charge pour elles d'observer le préavis ci-après, sauf pendant la période d'essai qui ne comporte pas de préavis.

La durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 (un) mois pour les agents de la 1<sup>ère</sup> à la 7<sup>ème</sup> catégorie
- 2 (deux) mois pour les gradés de classe I à IV
- 3 (trois) mois pour les cadres (classe V à hors classe)

L'inobservation des délais de préavis crée l'obligation pour la partie qui en est responsable, de verser à l'autre partie une indemnité égale à la rémunération et aux avantages de toute nature dont aurait bénéficié l'agent durant le délai de préavis qui n'aurait pas été effectivement respecté.

En outre, la partie qui prendra l'initiative de rompre le contrat de travail, soit pendant la période de congé, soit dans les 15 jours qui précèdent le départ en congé, soit dans les quinze (15) jours qui suivent le retour de congé de l'agent sera tenue de payer en sus de l'indemnité de préavis, une indemnité supplémentaire égale à un mois de traitement brut.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, l'agent licencié qui se trouvera dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra le faire sous la seule réserve de prévenir son employeur sans avoir à payer une indemnité pour inobservation de ce délai.

Il conservera son droit à l'indemnité de licenciement.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



Si l'agent, au moment de la dénonciation de son contrat est responsable d'un service, de valeurs réalisables d'une caisse ou d'un stock, il ne peut quitter son emploi avant d'avoir rendu compte de sa gestion.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission l'agent est autorisé à s'absenter deux jours par semaine, pour rechercher un nouvel emploi. Les jours sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et l'agent.

En cas de désaccord, il sera fixé un jour au gré de l'employeur et un jour au gré de l'agent.

A la demande de l'intéressé, ils pourront être bloqués à la fin de la période de préavis. Les jours d'absence n'entraîneront aucune réduction du salaire de l'agent

#### **ARTICLE 24 : Indemnités de licenciement, de services rendus et de départ à la retraite.**

L'indemnité de licenciement, de services rendus et de départ à la retraite, calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération perçue au cours des douze derniers mois qui ont précédé le licenciement, la démission ou le départ à la retraite ne devra pas être inférieure à :

- ❑ 35 % pour chacune des 5 premières années et par semestre de présence,
- ❑ 45 % de la 6<sup>ème</sup> année à la 10<sup>ème</sup> année incluse
- ❑ 56 % de la 11<sup>ème</sup> année jusqu'à la 25<sup>ème</sup> année incluse
- ❑ 83 % au-delà de la 25<sup>ème</sup> année.

Pour le calcul de la durée des services, les fractions d'années au moins égales à 30 jours seront prises en considération pour 1/12.

L'indemnité n'est pas due si le licenciement est motivé par une faute lourde du travailleur laissée à l'appréciation de la juridiction compétente.

#### **ARTICLE 25 : Licenciement pour motif économique**

Conformément aux dispositions du Code du Travail les congédiements fondés sur un motif d'ordre économique entraînant réorganisation, réduction ou suppression de l'activité de l'entreprise, doivent s'opérer dans chaque catégorie professionnelle suivant les règles générales en matière de licenciement, compte tenu à la fois de valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise et de situation de famille.



L'employeur doit consulter les délégués du personnel sur les mesures de licenciement envisagées et informer l'inspecteur du travail.

Les délégués du personnel disposent d'un délai de huit jours pour présenter leurs suggestions à l'employeur.

#### ARTICLE 26 : Certificat de travail

Tout salarié peut exiger, au moment de son départ, un certificat de travail, contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu des emplois successivement occupés avec référence aux catégories et classes prévues en annexe à la présente convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles les emplois ont été tenus.

#### ARTICLE 27 : Décès de l'agent

En cas de décès de l'agent, les salaires de présence, l'indemnité compensatrice de congés, **indemnité de décès**, ainsi que les indemnités de toute nature, acquis à la date du décès reviennent de plein droit aux ayants droit désignés par un jugement d'hérédité.

Les ayants droits du travailleur ont droit à la date du décès, quelle que soit l'origine ou le lieu du décès au paiement d'un capital décès lorsque le travailleur se trouvait :

1°) soit en activité

2°) soit dans une position où il perçoit une rémunération **de la part de son employeur**.

Le capital décès à la charge de l'employeur est calculé selon les dispositions légales en vigueur.

**Toutefois, ce capital décès ne doit nullement être inférieur à douze (12) mois de salaires brut du travailleur décédé.**

Si l'agent avait été déplacé par le fait de l'employeur, ce dernier assurera à ses frais le transport du corps du défunt au lieu de résidence habituelle, à condition que les héritiers en formulent la demande dans le délai réglementaire prévu pour le transport des restes mortels.

Dans tous les cas, l'employeur devra allouer une indemnité de participation aux frais funéraires d'un montant minimum d'un million (1.000.000) FCFA, ce montant peut être revu en hausse dans le cadre des Accords d'Etablissements de chaque Entreprise.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



## TITRE IV : SALAIRE –INDEMNITES AVANTAGES DIVERS DETERMINATION DU SALAIRE

### ARTICLE 28 : Salaire

Les salaires minima de chaque catégorie ou classe indiqués dans la grille annexée dans la présente convention sont fixés ou modifiés par une commission mixte paritaire groupant les représentants des organisations syndicales intéressées et les employeurs signataires de la présente.

### ARTICLE 29 : Prime d'ancienneté

Une majoration pour ancienneté est attribuée dans les conditions suivantes :

- 5 % du salaire de base minimum de la catégorie ou de la classe de l'agent après deux années de présence.
- **Plus 2 % du salaire de base minimum de la catégorie ou de la classe de l'agent de la 3<sup>ème</sup> année jusqu'à la dix-neuvième (19<sup>ème</sup>) année incluse.**
- **Plus 3 % du salaire de base minimum de la catégorie ou de la classe de l'agent à partir de la vingtième (20<sup>ème</sup>) année.**

L'ancienneté est calculée sur la somme des temps passés dans les entreprises adhérentes à l'APBEF et au CCAM y compris la période d'essai.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, le taux acquis par un agent à la signature de la convention de 2021 reste inchangé ; ***l'agent concerné bénéficiera à partir de la signature de la nouvelle convention d'un taux de 2 % du salaire de base de sa classe ou de sa catégorie à chaque anniversaire de son recrutement jusqu'à la dix-neuvième (19<sup>ème</sup>) année et 3 % à partir de la vingtième (20<sup>ème</sup>) année.***

Les interruptions de travail pour congés de maladie, congés de maternité, de veuvage, services et périodes militaires ou civiques légales, ne sont pas considérées comme interruption de l'ancienneté.

Par contre, dans tous les cas de mise en congé sans solde, la prime de l'ancienneté sera calculée en additionnant les temps passés dans la profession avant et après la suspension du contrat de travail.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



**TITRE V : PRIMES DIVERSES****ARTICLE 30 : Prime de bilan ou quatorzième mois**

Au moment de l'arrêté des comptes, il est attribué, à tout agent ayant un an de présence effective dans l'entreprise, une prime de bilan égale au dernier mois de salaire.

**ARTICLE 31 : Fonds social**

Au vu du résultat, il sera prélevé sur le bénéfice net avant répartition une provision de 5 % revenant au Fonds Social de l'entreprise.

**ARTICLE 32 : Treizième mois**

Le montant net du 13<sup>ème</sup> mois est égal à celui du dernier mois de salaire pour les travailleurs ayant un an de présence effective, et au prorata temporis pour le reste.

**ARTICLE 33 : Majorations pour diplômes**

Les majorations pour diplômes sont fixées mensuellement comme suit :

1<sup>o</sup>)- Diplômes : Professionnels Fondamentaux et élémentaires majoration en franc CFA.

Brevet commercial Secondaire, Cap (Banque, Bourse, comptabilité, Employé de bureau et Assurances)

Diplôme de fin d'année du Syndicat professionnel pour le Développement de l'Enseignement technique de Banque.....7 500 FCFA

2<sup>o</sup>) Diplômes : professionnels, Secondaires et Spéciaux

Baccalauréat, Baccalauréat en droit, Brevet Supérieur, Ecoles Commerciales, Capacité en droit Sciences Economiques et Commerciales, Brevet de technicien.....10 000 FCFA

La liste des diplômes énumérés ci-dessus n'est pas exhaustive.

Pour les diplômes qui ne figurent pas dans cette énumération, il est procédé par voie d'assimilation.

Le cumul des majorations pour diplômes est possible entre les diplômes techniques et des diplômes de formation générale. Il est exclu entre les diplômes de même catégorie.

Toutefois, en tout état de cause, le cumul ne saurait avoir pour effet de faire bénéficier l'agent d'une majoration pour diplôme supérieure à FCFA 17 500.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



Les agents perdent le bénéfice des majorations pour diplômes lors de leur nomination à la classe III.

#### **ARTICLE 34 : Majorations pour langues étrangères**

Lorsqu'un emploi exige la connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères suffisantes pour assurer couramment, soit la traduction (version) soit la rédaction d'un texte, les agents normalement chargés de ce travail reçoivent en sus du salaire minimum afférent à leur catégorie professionnelle et par mois.

- Traduction (par langue) .....7 000 FCFA
- Rédaction (par langue) .....10 000 FCFA

#### **ARTICLE 35 : Indemnité d'équipement**

Il sera alloué à chaque agent partant en stage hors Afrique, une indemnité d'équipement dont le montant sera de 500 000 FCFA minimum. Les modalités d'octroi de cette indemnité seront déterminées par accord d'établissement. Ne peuvent prétendre à cette indemnité les agents bénéficiant de frais de mission.

Le règlement de cette indemnité devra intervenir avant le départ de l'agent et elle n'est renouvelable qu'une fois tous les trois ans au profit d'un même agent.

Pendant toute la durée du stage, l'Agent conserve le bénéfice de la totalité de son salaire.

#### **ARTICLE 36 : Logement**

L'employeur mettra à la disposition des agents occupant des fonctions de responsabilité un logement ou une indemnité compensatrice fixée dans chaque Entreprise par Accord d'Etablissement.

Le matériel, le mobilier, la literie, seront fournis compte tenu de la situation occupée par l'agent dans l'entreprise et selon les modalités fixées au sein de chaque Etablissement par une commission paritaire. Celle-ci pourra à son choix allouer à l'agent au lieu de ces fournitures une indemnité compensatrice.

Par ailleurs, un accord d'établissement prévoira les conditions dans lesquelles l'employeur prendra en charge les fournitures d'eau, de téléphone et d'électricité.

Les agents bénéficiant de la gratuité du logement conservent cet avantage.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



En cas de rupture du contrat de travail, l'agent installé dans un logement fourni par l'employeur est tenu de l'évacuer dans les délais ci-après fixés :

a)- en cas de notification réciproque du préavis dans les délais requis : évacuation à l'expiration du délai de préavis.

b)- en cas de rupture du contrat par l'agent sans que le délai du préavis ait été respecté : évacuation immédiate.

c)- en cas de licenciement par l'employeur sans préavis : évacuation différée à la demande de l'agent.

Le logement devra être restitué en bon état et l'agent sera redevable de toutes dégradations mobilières et immobilières, autres que celles correspondant à une usure normale.

#### **ARTICLE 37 : Prime de logement**

Il est alloué à tout agent une prime de logement égale au moins à **17 500 FCFA** pour les agents de la 1<sup>ère</sup> catégorie à la classe IV et **32 500 FCFA** à partir de la classe V.

#### **ARTICLE 38 : Indemnités eau et électricité**

Il est alloué à tout agent une indemnité forfaitaire d'eau et d'électricité égale à **20 000 FCFA** pour les agents de la 1<sup>ère</sup> catégorie à la classe IV et **35 000 FCFA** à partir de la classe V.

#### **ARTICLE 39 : Equipement de Transport**

Pour permettre aux travailleurs de se rendre plus facilement à leur lieu de travail, l'Employeur leur accordera ou facilitera dans la mesure du possible, et à condition qu'ils soient titularisés, l'octroi d'un prêt sans intérêt pour l'acquisition d'un moyen de transport (voiture ou engins à deux roues) neuf ou occasion.

#### **ARTICLE 40 : Prime de transport**

Il est alloué à tout agent une prime de transport égale au moins à **22 500 FCFA** pour les agents de la catégorie I à la classe IV et à **40 000 FCFA** à partir de la classe V. Cette prime est allouée soit en espèces soit en nature.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



**ARTICLE 41 : prime de risque dans les zones conflictuelles**

Il est alloué à tout employé affecté dans les zones conflictuelles, une prime de risque brute correspondant aux montants mentionnés dans le tableau ci-dessous :

| Poste occupé                            | Montant |
|-----------------------------------------|---------|
| Chef d'agence/Directeur d'Agence        | 180 000 |
| Adjoint Chef d'agence/Directeur Adjoint | 150 000 |
| Autres agents                           | 120 000 |
| Chauffeurs et plantons                  | 50 000  |

Pour la détermination des zones et de leur évaluation, une commission mixte paritaire composée de l'APBEF, le CCAM et le SYNABEF sera mise en place. Elle doit présenter une liste des zones conflictuelles dans un délai d'un mois à compter de la date de signature de la présente convention.

L'allocation de cette prime peut être révisée par ladite commission mixte paritaire sur une périodicité de six (6) mois.

Toutes les décisions arrêtées par cette commission mixte paritaire s'appliquent obligatoirement à toutes les parties.

**ARTICLE 42 : Tenue de travail**

Dans les entreprises où une tenue de travail déterminée est rendue obligatoire pour certaines catégories d'employés, l'employeur devra la fournir gratuitement. La périodicité de cette fourniture sera déterminée par Accord d'Etablissement compte tenu de la nature des dotations et de la durée d'usage.

**ARTICLE 43 : Bibliothèque**

L'Employeur est tenu de mettre à la disposition des travailleurs une bibliothèque et d'en assurer le fonctionnement.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



## TITRE VI : DUREE DU TRAVAIL – HORAIRE DU TRAVAIL

### ARTICLE 44 : Durée

La semaine de travail est de 5 jours et la durée hebdomadaire est de 40 heures. L'horaire hebdomadaire du travail est fixé dans chaque établissement conformément aux lois et règlements en vigueur, selon le principe de la journée de travail continu.

Les jours chômés en raison des fêtes légales, des usages locaux et des usages de la profession, ne donnent pas lieu à récupération.

Les veilles des jours fériés ou chômés et des fêtes religieuses (Ramadan, Tabaski, Maouloud, Noël...), la journée de travail prend fin à 14h 30mn dans chaque établissement.

### ARTICLE 45 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées pendant la semaine sont majorées de :

- 15% du salaire horaire lorsqu'elles se situent de jour de la 41<sup>ème</sup> heure à la 48<sup>ème</sup> heure incluse.
- 40% du salaire horaire lorsqu'elles se situent pendant la journée et au-delà de la 48<sup>ème</sup> heure.
- 75% lorsqu'elles se situent de nuit.

Les heures supplémentaires effectuées pendant les jours de repos hebdomadaire ou pendant les jours fériés sont majorées de :

- 75% du taux horaire pendant la journée
- 100% du taux horaire pendant la nuit.

**Les heures supplémentaires de nuit commencent à partir de 21 heures.**

Sauf cas d'urgence, le personnel désigné pour faire les heures supplémentaires sera prévenu 24 heures à l'avance.

Les heures supplémentaires effectuées **individuellement** et **librement** par un cadre ou un **agent**, en dehors de l'horaire normal du service auquel il appartient ne sont pas rémunérées.

Toutefois, en vue de faire face à un surcroît de travail, en accord avec le Directeur Général, lorsqu'il sera effectué des heures supplémentaires dans un ou plusieurs services ou fractions de service elles seront rémunérées au tarif normal.

En tout état de cause, les heures supplémentaires effectuées par un agent ne doivent pas excéder 24 heures par semaine conformément aux dispositions légales en vigueur.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



**TITRE VII : CONGES – VOYAGES****ARTICLE 46 : dispositions générales**

La durée des congés est fixée par la législation du travail.

L'ordre des départs en congés est établi par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise.

Les agents seront, par voie d'affichage, ou toutes autres voies (mail) informés de leur date de départ en congé.

Le rappel d'un agent en congé ne pourra intervenir que lorsque la bonne marche de l'entreprise ou de l'un des services l'exigera pour des raisons sérieuses.

L'agent rappelé conservera intégralement le bénéfice de son allocation de congé et percevra de nouveau son salaire dès la reprise du travail.

Il bénéficiera d'un congé équivalent aux jours perdus par suite de son rappel. Toutefois ce nouveau congé ne sera pas payé.

**ARTICLE 47 : Services donnant droit aux congés**

La durée de service effectif donnant droit au congé est de 12 mois. La détermination de cette période va de la date d'embauche ou de la date de retour du précédent congé au dernier jour qui précède celle du départ pour le nouveau congé.

La date effective de départ en congé de chaque travailleur est fixée d'accord parties sur proposition de l'employeur. A cet effet, il est établi chaque année en accord avec le comité syndical d'entreprise, un tableau des départs pour l'année à venir sur proposition de l'employeur.

Ce tableau doit être affiché et communiqué au personnel. Le congé de chaque travailleur ne pourra être avancé ou retardé d'une période supérieure à 3 mois.

Lorsqu'un travailleur a présenté sa demande de départ en congé en temps opportun la Direction doit l'aviser de la date de son départ en congé au moins 15 jours à l'avance.

A la demande du travailleur, le droit à un congé peut être reporté sur une période plus longue qui ne devra en aucune manière excéder deux années de service.

Dans ce cas un congé minimum de 8 jours y compris les jours non ouvrables devra être obligatoirement pris par le travailleur la première année.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



**ARTICLE 48 : durée des congés**

La durée du congé est fixée à trente (30) jours calendaires par année de service soit (2 jours ½) deux jours et demi par mois de présence. Toutefois, la durée des congés est augmentée comme suit :

- ❑ 3 jours supplémentaires ouvrables après 5 ans de présence continue ou non dans l'entreprise
- ❑ 5 jours supplémentaires ouvrables après 10 ans de présence continue ou non dans l'entreprise
- ❑ 6 jours supplémentaires ouvrables après 15 ans de présence continue ou non dans l'entreprise
- ❑ 7 jours supplémentaires ouvrables après 20 ans de présence continue ou non dans l'entreprise
- ❑ 8 jours supplémentaires ouvrables après 25 ans de présence continue ou non dans l'entreprise

Pour les agents partants en congé, les délais de route viennent en sus ~~du congé~~ conformément aux dispositions légales du Code du Travail.

**ARTICLE 49 : Rémunération pendant les congés**

L'allocation afférente au congé est égale au pourcentage de la rémunération totale en espèces et en nature perçue au cours de la période de référence à l'exception des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Toutefois, il est attribué au titre des diverses majorations de la durée du congé, une allocation par jour supplémentaire égale à la rémunération journalière prise en considération pour la période normale du congé.

**ARTICLE 50 : Congés exceptionnels**

Le personnel bénéficiera, à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, des congés de courtes durées. **Ces congés ne peuvent être reportés au-delà de 15 jours après l'évènement sauf accord par écrit.**

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



| Evènements                                               | Jours ouvrables |
|----------------------------------------------------------|-----------------|
| Mariage de l'employé(e)                                  | 7               |
| Mariage d'un descendant, d'une sœur ou d'un frère        | 2               |
| Décès d'un conjoint ou d'un descendant ou d'un ascendant | 7               |
| Décès d'un frère ou d'une sœur                           | 3               |
| Accouchement de la femme d'un employé                    | 1               |
| Baptême d'un enfant                                      | 3               |
| Décès d'un beau-père direct ou d'une belle-mère directe  | 2               |
| Déménagement                                             | 3               |

Toutes justifications utiles devront être fournies à l'employeur.

Ces congés dont le total ne peut dépasser **15 jours** ouvrables par an ne donnent lieu à aucune retenue sur les traitements, primes et indemnités et ne peuvent être imputés sur les congés annuels.

Si l'évènement se produit hors du lieu de l'emploi et nécessite le déplacement de l'employé les délais ci-dessus pourront être prolongés d'accord parties.

#### ARTICLES 51 : Congés sans solde

Tout travailleur pour convenance personnelle peut demander une mise en congé sans solde d'un an renouvelable jusqu'à la limite des dispositions du Code du Travail en vigueur sous réserve du respect de l'article 19. Pendant cette période de suspension du contrat, le travailleur garde le bénéfice de son ancienneté.

#### ARTICLE 52 : Transports

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la classe de passage et les poids de bagages des agents mutés ou partant en congé sont fixés comme suit et s'entendent du lieu d'emploi au lieu de recrutement.



## 1°) Poids des bagages pour les affectations

| Voies de Transport | Classe de Passage     | Catégories des agents                              | Poids des Bagages en sus           |
|--------------------|-----------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------|
| Terrestre          | Camion                | Agent                                              | 400 kg                             |
|                    |                       | Epoux (se)                                         | 200 kg                             |
|                    |                       | Enfants                                            | 50 kg                              |
|                    | Train                 | Agent                                              | 400 kg                             |
|                    |                       | Epoux (se)                                         | 200 kg                             |
|                    |                       | Enfants                                            | 50 kg                              |
| Fluviale           | Bateau                | Agent                                              | 400 kg                             |
|                    |                       | Epoux (se)                                         | 200 kg                             |
|                    |                       | Enfants                                            | 50 kg                              |
| Aérienne           | Economique ou Affaire | Agent                                              | 30 kg                              |
|                    |                       | Epoux (se)                                         | 20 kg                              |
|                    |                       | Enfants                                            | 10 kg par enfant jusqu'à 5 enfants |
|                    |                       | En plus de la franchise autorisée par la Compagnie |                                    |

## 2°) Poids des bagages pour les congés

| Catégorie des agents | Poids des Bagages |
|----------------------|-------------------|
| Agent                | 50 kg             |
| Epoux (se)           | 50 kg             |
| Enfants              | 25 kg             |

**TITRE VIII : MALADIE - CONGE DE MALADIE****ARTICLE 53 : Congé de maladie**

En matière d'organisation médicale, l'employeur doit se conformer aux prescriptions du Code de Prévoyance Sociale et du Code de Travail.

Le travailleur qui est dans l'obligation de suspendre son activité professionnelle par suite de maladie dûment constatée conserve l'intégralité de son salaire pendant une durée de 12 mois.

Au-delà de 12 mois consécutifs de maladie, le travailleur qui n'est pas en mesure de reprendre son poste verra sa situation examinée par la Direction assistée de l'organisation syndicale après avis du Médecin de l'entreprise.

**ARTICLE 54 : Hospitalisation - frais médicaux et pharmaceutiques**

Les frais d'hospitalisation de l'agent et de sa famille, ou leur évacuation sanitaire à l'intérieur du Mali dûment autorisée par le médecin de l'entreprise, le cas échéant par le chef de centre de santé de la localité, sont pris en charge par l'employeur. Outre le prix du lit, les frais d'hospitalisation comprennent toutes les charges liées à l'hospitalisation : honoraires des médecins, pharmacie, analyses diverses.

La durée minimale d'une hospitalisation est de 24 heures. Tout séjour inférieur à 24 heures dans un centre de santé n'est pas considéré comme une hospitalisation et n'est donc pas pris en charge.

Les frais médicaux, pharmaceutiques hors hospitalisation continuent d'être pris en charge par l'employeur suivant les dispositions en vigueur dans chaque établissement à la signature de la présente convention.

Les frais médicaux et d'hospitalisation des jeunes diplômés en contrat de qualification seront pris en charge suivant les dispositions en vigueur dans chaque établissement à partir du début de la deuxième année de stage.

**ARTICLE 55 : congés pour veuvage**

Il est accordé aux femmes employées un congé de veuvage conformément à la tradition. Les intéressées conservent le bénéfice de leurs salaires et autres avantages pendant cette période.

**ARTICLE 56 : Indemnité en cas de rupture de contrat à la suite de maladie**

Tout agent dont le contrat est rompu à la suite d'une maladie bénéficie d'une indemnité correspondante à l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été licencié.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



**TITRE IX : CLASSIFICATION - DEFINITION DES CATEGORIES ET CLASSES****ARTICLE 57 : Définitions des catégories et classes**

Les catégories et classes sont définies en annexe de la présente convention.

**TITRE X : DIFFERENDS – COMMISSION D'INTERPRETATION ET DE CONCILIATION****ARTICLE 58 : Interprétation**

Il est institué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation pour rechercher une solution amiable aux différends pouvant résulter de l'interprétation et/ou de l'application ou de la convention de ses annexes et additifs. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui ne mettent pas en cause le sens et la portée de la présente convention.

La composition de la commission est la suivante :

- Deux membres titulaires et deux membres suppléants de l'organisation syndicale des travailleurs signataires.
- Deux membres titulaires et deux membres suppléants de l'organisation patronale.

Les noms des membres patronaux titulaires et suppléants sont communiqués par les organisations syndicales intéressées à l'autorité administrative.

La partie signataire qui désire soumettre un différend à la commission doit le porter par lettre recommandée ou au porteur contre décharge adressée à toutes les autres parties ainsi qu'à l'autorité administrative.

Celle-ci est tenue de réunir la commission dans les 15 jours qui suivent la date de notification, le cachet de la poste ou la date de décharge faisant foi.

Lorsque la commission donne un avis à la majorité des deux tiers par les organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission à les mêmes effets juridiques que les clauses de la présente convention.

Cet avis fait l'objet d'un dépôt au secrétariat du Tribunal du Travail à la diligence de l'autorité qui a réuni la commission.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024

## TITRE XI : PRIME DE FIDÉLITÉ POUR DÉPART À LA RETRAITE, LICENCIEMENT OU DÉMISSION

### ARTICLE 59 : Prime de fidélité

Les travailleurs atteints par la limite d'âge bénéficieront de la réglementation en vigueur relative au régime de retraite géré par l'Institut National de Prévoyance Social (INPS).

Outre l'indemnité de départ à la retraite, de licenciement ou de services rendus selon le cas prévu par le Code du Travail, une prime de fidélité sera instituée en faveur des travailleurs ayant accompli au moins 10 ans de service continu dans l'Entreprise.

Le montant de cette prime sera égal à :

- ▣ 1 mois de rémunération brute après 10 ans de service
- ▣ 2 mois de rémunération brute après 15 ans de service
- ▣ 5 mois de rémunération brute après 20 ans de service
- ▣ 12 mois de rémunération brute après 25 ans de service et plus

Le montant lui sera payé à l'occasion de toute rupture de contrat de travail, sauf cas de faute lourde laissé à l'appréciation de la juridiction compétente.

En cas de décès, le montant de la prime de fidélité sera payé aux ayant droits.



**TITRE XII : DISPOSITIONS FINALES****ARTICLE 60 : Date d'effet**

La présente convention annule et remplace toutes les conventions existantes et leurs avenants conclus antérieurement entre les parties désignées ci-dessus.

Elle entre en application à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2024**.

**ARTICLE 61 : Transposition**

Les parties se sont mises d'accord :

1°) Que les augmentations décidées par l'Etat à son initiative personnelle ou suite à des négociations avec les centrales syndicales ne sont pas concernées par la présente convention.

2°) Par contre, les augmentations conclues entre le Conseil National du Patronat malien (CNPM) et les organisations syndicales des travailleurs (suivant un communiqué ou un protocole conjoint) seront prises en compte et viendront éventuellement en déduction des augmentations constatées suite à la révision de la grille salariale.

3°) Que pour les trois (3) prochaines années à compter de la date d'application de la présente convention aucune augmentation de salaire ne pourrait être décidée par une commission paritaire.

4°) Qu'en tout état de cause, un reclassement ou un avancement ne devrait se traduire par une diminution du salaire de base. Un agent qui bénéficie d'un reclassement doit avoir dans sa nouvelle classe, un salaire de base au moins égal à celui de son ancienne classe.

5°) Qu'un Accord d'Etablissement prévoira dans chaque entreprise, tout autre avantage non prévu par la présente convention.

6°) Que les procès-verbaux et comptes rendus des négociations relatives à l'élaboration de la présente convention, dont copies sont en annexe, en sont une partie intégrante.

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024

## TITRE XIII : ANNEXE RELATIVE AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET A LA GRILLE

**ARTICLE 1 : Classification**

Les agents sont classés dans les différentes catégories et les différentes classes déterminées par la classification professionnelle ci-après :

**1<sup>ère</sup> Catégorie**

Travailleurs affectés à des travaux manuels ne nécessitant ni connaissances professionnelles, ni adaptation, notamment manutention travaux courants de nettoyages spéciaux.

**2<sup>ème</sup> Catégorie**

Manœuvres spécialisés : travailleurs exécutant des travaux simples après mise au courant sommaire, notamment :

- Gardien
- Jardinier
- Planton illettré capable d'assurer la liaison entre les bureaux ou d'effectuer des courses à l'extérieur, de procéder à l'entretien journalier des bureaux.

**3<sup>ème</sup> Catégorie**

Employés ayant un minimum d'instruction ou une compétence acquise par la pratique et tenant l'un des emplois ci-après ou un emploi analogue :

- Planton sachant lire et écrire, capable de faire des adresses et de remplir des bordereaux, assurant l'entretien journalier des bureaux et l'expédition du courrier
- Employé chargé : du classement des archives d'un service, de comptage des pièces au moyen d'une machine
- Téléphoniste chargé notamment de répondre et de donner des communications sur un poste central à 4 directions au maximum (pouvant néanmoins dans les intermittences du trafic être astreint aux travaux de sa catégorie).
- Gardien concierge sachant lire et écrire, capable de répondre au téléphone et de transmettre des messages.



**4ème Catégorie :**

Employés effectuant des travaux n'exigeant qu'une formation professionnelle très simple, comme :

- ❑ Tenue de tous livres auxiliaires aux livres d'ordre,
- ❑ Confection de relevés de compte ou travaux similaires,
- ❑ Etablissement, après mise au courant, des pièces comptables courantes,
- ❑ Employé de service courrier capable d'assurer le pesage et le timbrage des plis,
- ❑ Employé effectuant des encaissements à l'extérieur de la Banque présentant des documents à l'acceptation et récapitulant éventuellement sur une fiche de mouvement les espèces dont il a la charge,
- ❑ Téléphoniste – standardiste capable de donner les communications sur un poste central à plus de 4 directions (pouvant néanmoins dans les intermittences du trafic, être astreint aux travaux de sa catégorie),
- ❑ Employé effectuant des travaux de report d'écritures sur machine à clavier simple ou complet,
- ❑ Trieur ou compteur de billets de banque ou de pièces de monnaie.

**5ème Catégorie**

Employés ayant des connaissances plus approfondies que celles des employés de la 4ème catégorie, mais non appelés à prendre des initiatives et travaillant sous les directives d'un employé de catégorie supérieure, sachant notamment ajuster tous livres auxiliaires et redresser les états mensuels à partir de ceux-ci, établir tous bordereaux d'encaissement, de remise, de virement ou effectuer tous travaux similaires et rédiger les pièces comptables correspondantes, et également entre autres :

- ❑ Mécanographe débutant sur machine comptable, ayant moins d'un an de métier,
- ❑ Dactylographe capable de taper 30 mots à la minute au moins, avec une orthographe et une présentation parfaites
- ❑ Employé ayant des notions comptables lui permettant d'effectuer des travaux élémentaires de comptabilité, tels qu'avis de débit de crédit, couverture des effets à l'encaissement, retour des impayés, etc...et éventuellement de les dactylographier

- Archiviste : classe suivant les instructions et le règlement de l'entreprise des documents qui lui sont remis, doit être capable de les retrouver rapidement,
- Aide contrôlease de tri des billets,
- Rédacteur ou agent producteur débutant, employé ayant des notions suffisantes pour décompter des primes et rédiger des états simples éventuellement de les dactylographier,
- Aide magasinier,
- Rédacteur sinistres,
- Chauffeur débutant titulaire au moins du permis C.

### 6<sup>ème</sup> Catégorie

Employés qualifiés ayant des connaissances bancaires ou d'assurances mêmes limitées à un service leur permettant d'exécuter leurs travaux dans des conditions suffisantes de rapidité et d'exactitude et susceptibles de prendre des initiatives.

Les employés de cette catégorie doivent être parfaitement capables :

- Soit d'effectuer tous calculs de change ou calculs élémentaires de primes d'assurances, de tenir les comptes et d'effectuer toutes opérations en devises,
- Soit d'assurer l'exécution de travaux similaires,
- Soit de tenir l'un des emplois suivants :
  - Sténodactylographe débutant
  - Contrôleuse d'un service de tri des billets
  - Dactylographe ayant les mêmes capacités qu'un dactylographe de la 5<sup>ème</sup> catégorie et capable d'exécuter de lui-même des travaux du niveau ci-dessus.
  - Mécanographe ne possédant pas de diplômes d'une école professionnelle et ayant plus d'un an de métier, travaillant sur machine comptable, tenant les divers comptes, les ajuste et ayant de bonnes notions comptables, mais n'atteignant pas le niveau exigé pour la catégorie supérieure.



## 7<sup>ème</sup> Catégorie

Employés ou rédacteurs qualifiés remplissant les conditions exigées pour la 6<sup>ème</sup> catégorie, occupant un emploi nécessitant des connaissances bancaires ou d'assurances étendues, capables d'exécuter sous l'autorité de leur chef direct les principales opérations d'un ou plusieurs services sans directives particulières.

Ces employés doivent être capables de s'adapter rapidement à tous les services au niveau de leur catégorie, par exemple au service de portefeuille (Escompte, encaissement) de la comptabilité, du change et de la production.

- Employé ayant une bonne formation comptable et parfaitement capable notamment d'exécuter les travaux suivants avec un rendement satisfaisant : établissement des balances et des échelles, puis arrêts en intérêts de tous comptes,
- Employé ayant une bonne connaissance des crédits documentaires ou des opérations sur marchandises,
- Employé capable d'assurer tout pointage et ou rapprochement de tout compte et état, de les ajuster, et de redresser les erreurs,
- Secrétaire dactylo ayant une grande expérience, capable de rédiger la majeure partie de la correspondance d'après des directives générales et ayant une formation du niveau du Brevet professionnel de Secrétaire,
- Mécanographe ayant un Diplôme d'Ecole professionnelle,
- Chef magasinier,
- Chauffeurs mécaniciens,
- Titulaire du C.A.P autres que C.A.P. Banque ou d'Assurance
- Cette catégorie compte sept échelons A.B.C.D.E.F.G

## Classe I

- Agents ayant des connaissances au moins égales à celles exigées des employés de 7<sup>ème</sup> catégorie et capables en outre, de surveiller et de contrôler sous les ordres d'un gradé d'un échelon supérieur, le travail d'une partie de service.
- Manipulateur de bonne classe, ayant la responsabilité d'une caisse importante avec livres de recettes et de paiements et livre de caisse.
- Mécanographe Diplômé d'une école professionnelle ayant au moins 3 ans de pratique, travaillant avec rapidité et sûreté sur machine comptable, et la connaissant parfaitement, susceptible de s'adapter facilement sur une autre machine similaire, doit posséder des

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



connaissances techniques et comptables lui permettant d'ajuster rapidement ses journées et ses balances et de déceler, lors de leur passation, les pièces manifestement irrégulières.

- a Agents chargés essentiellement d'une fonction d'encadrement de petites équipes de travailleurs manuels.

Ces agents participent ou non au travail de l'équipe qu'ils encadrent : ils assurent la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail.

### **Agents titulaires du C.A.P. de banque ou d'Assurance**

Néanmoins l'employeur, exceptionnellement, compte tenu de la qualification professionnelle du travailleur et en accord avec la Commission paritaire, pourra déroger à cette règle et procéder à un reclassement au choix.

### **Cette classe comporte deux échelons : A et B.**

#### **Classe II**

- a Agents chargés, conformément à des directives précises, de conduire plusieurs employés, de surveiller leur travail et de suppléer éventuellement un agent des échelons supérieurs.
- a Programmeur ayant acquis une connaissance correcte d'un langage de programmation et capable de mettre au point des programmes simples. Agent capable de donner à l'ordinateur des ordres d'exécution des programmes, d'interpréter les messages simples de l'ordinateur et de prendre les décisions prévues en cas d'incident.
- a Manipulateurs et payeurs qui ont fait la preuve de leurs capacités dans la tenue d'une caisse importante.
- a Titulaires de Brevet de Technicien.

### **Cette classe comporte deux échelons A et B**

#### **Classe III**

- a Agents exerçant d'une façon permanente un commandement sur plusieurs employés spécialisés ou non, et assurant le rendement de leur équipe en général, sous les ordres d'un gradé d'un échelon supérieur ou agents ayant dans l'entreprise une situation comportant des connaissances techniques ou des responsabilités spéciales et n'ayant pas, du fait du caractère de leur fonction, de personnel placé sous leurs ordres.



- Programmeurs confirmés capables d'établir intégralement l'ordinogramme d'un programme d'importance moyenne, d'écrire les instructions, de confectionner les jeux d'essai et des cartes de contrôle, de vérifier les résultats des essais. Agents confirmés capables de donner à un ensemble électronique complexe des ordres d'exécution simultanée des programmes, d'en interpréter tous les messages et de prendre les décisions nécessaires en cas d'incident.
- Manipulateurs et payeurs confirmés qui sont chargés, dans les services centraux, de la tenue d'une caisse donnant lieu à des opérations particulièrement complexes en raison soit de leur montant, soit de leur nature.

### Titulaires du Brevet de Technicien Supérieur

Cette classe comporte deux échelons : A et B.

### Classe IV

- Agents occupant une fonction de conduite du personnel ou une fonction d'exécution de travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et comportant une part d'initiative qui permet à ces agents d'interpréter au mieux les instructions de leurs chefs directs.
- Programmeurs capables d'assurer dans les délais prédéfinis la mise au point définitive de programmes complexes ou d'assurer la responsabilité des travaux d'un groupe de programmeurs.
- **Titulaires du DUT, Bac + 3 et Brevet Professionnel de Banque ou d'Assurance.**

Cette classe comporte 3 échelons : A – B et C.

### Classe V

- Agents ayant une large part d'initiative assurant à l'intérieur de l'Entreprise une fonction d'autorité, de conseil ou de contrôle, par délégation directe d'un gradé d'une classe supérieure ou assurant la gestion d'un établissement distinct du siège de l'entreprise dans lequel sont employées plusieurs personnes, dont un gradé.
- Programmeurs faisant preuve d'une haute technicité en matière de programmation et responsables d'une équipe de programmeurs appartenant aux échelons inférieurs, programmeurs « système » ayant une parfaite connaissance des programmes de contrôle ou systèmes d'exploitation appliqués à des ensembles électroniques importants, capables de les mettre en œuvre et d'assister l'ensemble des

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024

programmeurs pour réaliser concrètement les travaux techniques entre les programmeurs utilisateurs et les programmeurs de contrôle.

Titulaire d'un diplôme d'Etudes supérieures BAC plus 4 ans ou moins du titre ou diplôme de l'ET ou diplôme supérieur d'assurance ou équivalent.

Cette classe comporte trois échelons : A - B et C.

#### Classe VI

1. Cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou dans les établissements à structure simple du Directeur ou de l'employeur et qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des employés et gradés des classes précédentes placés sous leur autorité ou qui ont les responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.
2. Programmeurs (« système ») de très haute technicité et capables d'adapter aux besoins de l'entreprise les programmes de contrôle des constructeurs par des modifications appropriées, ayant ou tout des fonctions d'autorité sur des programmeurs (« système ») de la classe inférieure.

Cette classe comporte quatre échelons : A - B - C et D.

#### Classe VII

1. Cadres Techniques ou Administratifs Supérieurs assumant la charge d'un secteur important de l'Entreprise ou qui assurent à l'intérieur des services centraux, une fonction de commandement, de conseil ou de contrôle par délégation directe d'un Directeur ou de l'Employeur.

Cette classe comporte quatre échelons : A - B - C et D.

#### Classe VIII

1. Cadres assimilés occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les classes précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres de la classe VII définie ci-dessus soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.



Cette classe comporte sept échelons : A - B - C- D- E - F et G.

### Hors Classe

Sont classés dans cette catégorie, les cadres qui assument la haute direction de l'entreprise et ceux de la classe VIII ayant atteint le plafond.

Cette classe comporte quatre échelons : A- B- C et D.

Les emplois particuliers qui ne trouvent pas leur définition dans la présente classification feront l'objet d'accords d'établissement dressés sur la même base. Les professions qui ne figurent pas dans la classification des emplois de banques, établissements financiers et assurances, seront reclassées par correspondance aux catégories retenues dans les conventions appropriées.

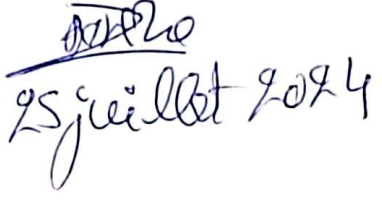
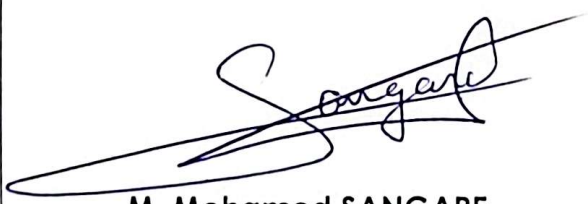
## Article 2 : annexe relative à la Grille des Salaires

| CLASSIFICATION |    | Grille du 01-01-2023<br>suite au reliquat de 2%<br>de la relecture + 3% de<br>la transposition | NOUVELLE GRILLE DU<br>01-01-2024<br>15% |
|----------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| CATEGORIE      | 1  | 73 318                                                                                         | 84 315                                  |
| CATEGORIE      | 2  | 80 674                                                                                         | 92 775                                  |
| CATEGORIE      | 3  | 86 887                                                                                         | 99 920                                  |
| CATEGORIE      | 4  | 96 058                                                                                         | 110 467                                 |
| CATEGORIE      | 5  | 105 229                                                                                        | 121 013                                 |
| CATEGORIE      | 6  | 114 391                                                                                        | 131 549                                 |
| CATEGORIE      | 7A | 122 479                                                                                        | 140 851                                 |
| CATEGORIE      | 7B | 148 129                                                                                        | 170 349                                 |
| CATEGORIE      | 7C | 174 164                                                                                        | 200 288                                 |
| CATEGORIE      | 7D | 202 060                                                                                        | 232 369                                 |
| CATEGORIE      | 7E | 230 271                                                                                        | 264 812                                 |
| CATEGORIE      | 7F | 258 487                                                                                        | 297 260                                 |
| CATEGORIE      | 7G | 286 383                                                                                        | 329 341                                 |
| CLASSE         | 1A | 230 271                                                                                        | 264 812                                 |
| CLASSE         | 1B | 258 487                                                                                        | 297 260                                 |
| CLASSE         | 2A | 286 383                                                                                        | 329 341                                 |
| CLASSE         | 2B | 298 991                                                                                        | 343 840                                 |
| CLASSE         | 3A | 313 989                                                                                        | 361 087                                 |
| CLASSE         | 3B | 339 728                                                                                        | 390 687                                 |
| CLASSE         | 4A | 365 466                                                                                        | 420 286                                 |
| CLASSE         | 4B | 391 206                                                                                        | 449 887                                 |
| CLASSE         | 4C | 416 939                                                                                        | 479 480                                 |
| CLASSE         | 5A | 427 203                                                                                        | 491 283                                 |
| CLASSE         | 5B | 452 034                                                                                        | 519 839                                 |
| CLASSE         | 5C | 460 001                                                                                        | 529 001                                 |
| CLASSE         | 6A | 470 537                                                                                        | 541 118                                 |
| CLASSE         | 6B | 494 065                                                                                        | 568 174                                 |
| CLASSE         | 6C | 511 001                                                                                        | 587 652                                 |
| CLASSE         | 6D | 527 467                                                                                        | 606 587                                 |
| CLASSE         | 7A | 544 881                                                                                        | 626 613                                 |
| CLASSE         | 7B | 560 411                                                                                        | 644 473                                 |
| CLASSE         | 7C | 578 755                                                                                        | 665 568                                 |
| CLASSE         | 7D | 595 701                                                                                        | 685 056                                 |
| CLASSE         | 8A | 612 641                                                                                        | 704 537                                 |
| CLASSE         | 8B | 629 574                                                                                        | 724 010                                 |
| CLASSE         | 8C | 646 517                                                                                        | 743 495                                 |
| CLASSE         | 8D | 663 460                                                                                        | 762 979                                 |
| CLASSE         | 8E | 680 395                                                                                        | 782 455                                 |
| CLASSE         | 8F | 696 861                                                                                        | 801 390                                 |
| CLASSE         | 8G | 714 273                                                                                        | 821 414                                 |
| HORS CLASSE    | A  | 731 210                                                                                        | 840 892                                 |
| HORS CLASSE    | B  | 748 149                                                                                        | 860 371                                 |
| HORS CLASSE    | C  | 774 982                                                                                        | 891 229                                 |
| HORS CLASSE    | D  | 815 228                                                                                        | 937 513                                 |

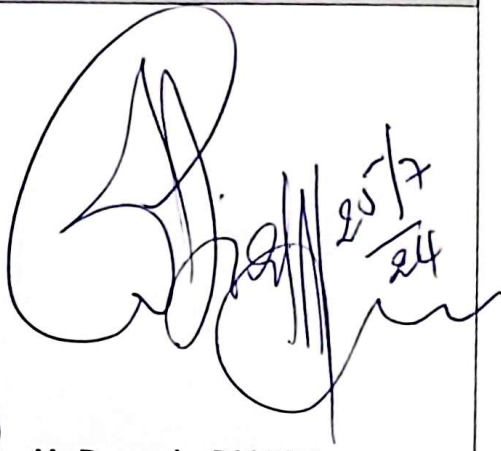
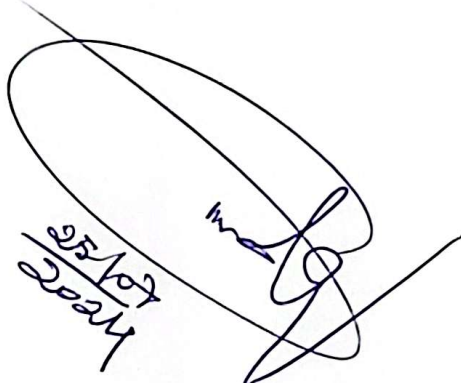
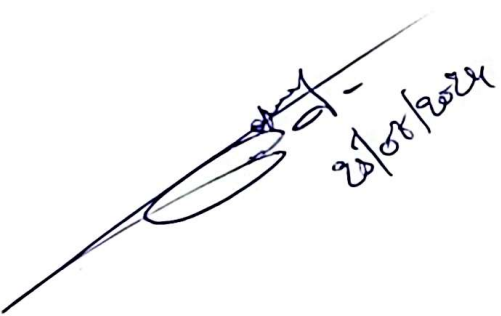
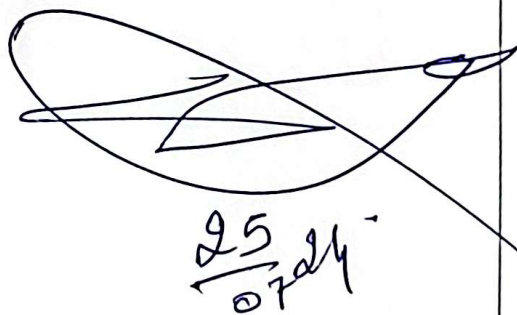
Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024



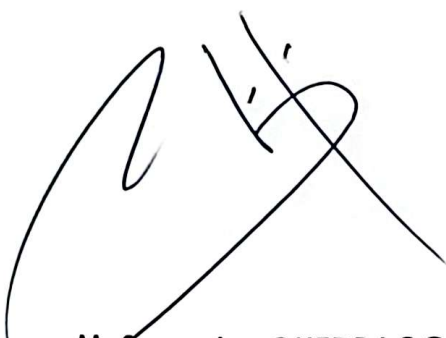
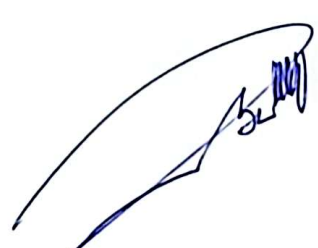
ONT SIGNE

| MEMBRES DE LA COMMISSION MIXTE PARITAIRE                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Le Secrétaire de Séance</p>  <p><b>M. Yacouba KONARE</b><br/>Administrateur du Travail et de la Sécurité Sociale</p> | <p>Le Président</p>  <p><b>M. Seydou BERTHE</b><br/>Administrateur du Travail et de la Sécurité Sociale</p>  |
| COTE EMPLOYEURS                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>APBEF</b><br/><b>DRH - BOA</b></p>  <p><b>M. Ousmane TRAORE</b><br/><b>DRH - BNDA</b></p>                        | <p><b>CCAM</b><br/><b>Le Secrétaire Général</b></p>  <p><b>M. Tidiane DIARRA</b><br/><b>DRH - NSIA</b></p> |
| <p><b>M. Amadou GUINDO</b><br/><b>DRH - FGSP</b></p>  <p><b>M. Mohamed SANGARE</b></p>                                | <p><b>M. Aboubacar SAMAKE</b></p>                                                                                                                                                              |

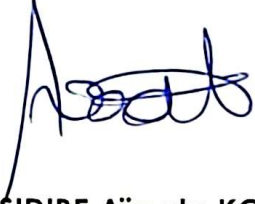
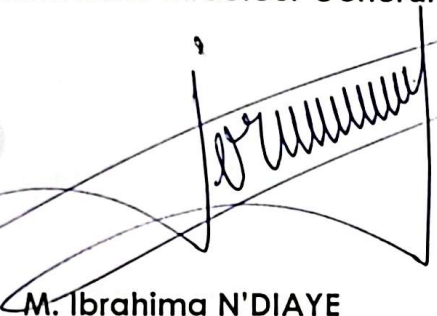
Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024

| COTE SYNABEF                                                                        |                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Secrétaire Général Section des Assurances                                           | Secrétaire aux Revendications                                                        |
|    |    |
| M. Hassane DIALLO                                                                   | M. Daouda DIARRA                                                                     |
| Secrétaire aux Relations Extérieures                                                | Secrétaire Administratif                                                             |
|   |   |
| M. Mamadou DIABY                                                                    | M. Ogotembeloum GUINDO                                                               |
| Le Secrétaire Général Adjoint                                                       | Le Secrétaire Général                                                                |
|  |  |
| M. Abdoulaye KEITA                                                                  | M. Hamadoun BAH<br>Chevalier de l'Ordre National                                     |

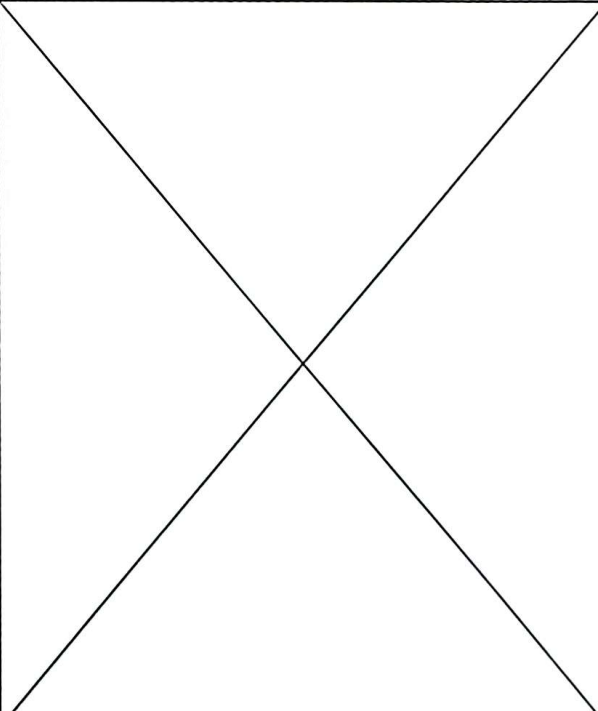


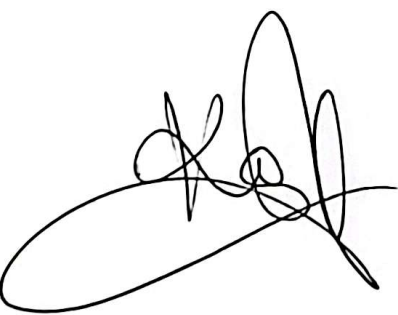
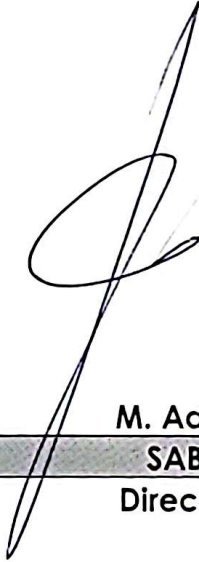
| BANQUES                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>AFG – BANK</b><br><b>Directeur Général</b><br><br><b>M. Sayouba OUEDRAOGO</b><br><b>BANQUE ATLANTIQUE</b><br><b>Directeur Général</b> | <b>BNDA</b><br><b>Directeur Général</b><br><br><b>M. Badra Aliou COULIBALY</b><br><b>BOA</b><br><b>Directeur Général</b> |
| <br><b>M. Moussa TOURE</b><br><b>BCI – MALI</b><br><b>Directeur Général</b>                                                            | <br><b>M. Georges NABI</b><br><b>BSIC-MALI</b><br><b>Directeur Général</b>                                              |
| <b>Mme HAIDARA Zeïnabou KOUREICHY</b>                                                                                                                                                                                     | <br><b>M. Robert Demba NDAW</b>                                                                                         |

Convention Collective des Banques, Etablissements financiers et Assurances du Mali  
VERSION 2024

|                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>BCS – SA</b></p> <p>Directeur Général</p>  <p>M. Jamal Ramadan ELBENGHAZI</p>                                           | <p><b>CORIS BANK</b></p> <p>Directeur Général<br/>Présidente de l'APBEF</p>  <p>Mme SIDIBE Aïssata KONE<br/>Chevalier de l'Ordre National</p> |
| <p><b>BDM – SA</b></p> <p>Administrateur Directeur Général</p>  <p>M. Ibrahima N'DIAYE<br/>Chevalier de l'Ordre National</p> | <p><b>ECOBANK</b></p> <p>Directeur Général par Intérim</p> <p>Mme THERA Fatoumata TOURE</p>                                                                                                                                     |
| <p><b>B.I.M –SA</b></p> <p>Directeur Général</p>  <p>M. Brahim AHABBANE</p>                                                 | <p><b>ORABANK</b></p> <p>Directeur Général</p>  <p>Mme DIARRA Tiguida GUINDO</p>                                                            |
| <p><b>BMS</b></p> <p>Directeur Général</p>  <p>M. Lanfla KOITA<br/>Chevalier de l'Ordre National</p>                        | <p><b>UBA</b></p> <p>Directeur Général</p>  <p>Mme HACKO Rokia KONE</p>                                                                     |



| ETABLISSEMENTS FINANCIERS                                                                                                                           |                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ALIOS - MALI</b><br>Directeur Général<br><br>M. Youssouf SIDIBE | <b>FGHM</b><br>Directeur Général<br><br>M. Sidi Modibo TRAORE |
| <b>FGSP</b><br>Directeur Général<br><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>M. Moustapha Adrian SARR                                                |                                                             |

| COMPAGNIES D'ASSURANCE                                                              |                                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AFG – ASSURANCES                                                                    | SANLAM ET SANLAM VIE                                                                                                         |
| Directeur Général                                                                   | Directeur Général<br>Président du CCAM<br> |
| Mme CISSE Adam BA                                                                   | M. Bikiry MAKANGUILE                                                                                                         |
| LES ASSURANCES BLEUES-CNAR                                                          | SONAVIE                                                                                                                      |
| Directeur Général                                                                   | Directeur Général<br>                     |
| M. Karim SANOGO                                                                     | M. Adama DIALLO                                                                                                              |
| ASSURANCES LAFIA                                                                    | SABUNYUMAN                                                                                                                   |
| Directeur Général                                                                   | Directeur Général                                                                                                            |
|  |                                           |
| Mme Kadiatou KONE                                                                   | M. Abdrahamane KOUYATE                                                                                                       |



|                                                                                                      |                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>NALLIAS</b><br>Directeur Général                                                                  | <b>SUNU Assurances</b><br>Directeur Général                                           |
| <b>M. Abdoulaye TOURE</b><br><b>NSIA ASSURANCES ET VIE</b><br><b>ASSURANCES</b><br>Directeur Général | <b>M. Lassina OUATTARA</b><br><b>TAKAFUL ASSURANCE ISLAMIQUE</b><br>Directeur Général |
| <b>M. Lamine COULIBALY</b><br><b>CIF-VIE MALI</b><br>Directeur Général                               | <b>M. Oumar N'DOYE</b>                                                                |
| <b>M. Corneille SANON</b>                                                                            |                                                                                       |

| ADMINISTRATION DU TRAVAIL                                 |                                                                          |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| DIRECTEUR NATIONAL DU TRAVAIL                             | MINISTRE DU TRAVAIL, DE LA<br>FONCTION PUBLIQUE ET DU DIALOGUE<br>SOCIAL |
| M. BEN Abdoulahi Ibrahim TAHAR                            | Dr. Fassoun COULIBALY<br><i>Chevalier de l'Ordre National</i>            |
| LE PRESIDENT DU TRIBUNAL DE TRAVAIL DU DISTRICT DE BAMAKO |                                                                          |
| M. Ibrahima Ladjì DEMBELE                                 |                                                                          |