

56/2018

مشروع قانون يتعلق بتنقيح وإتمام القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد وللباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي

الفصل الأول: تلغى أحكام الفصل 3 والفقرة 2 من الفصل 8 والفصول 24 و27 و28 و29 والفقرتين 2 و3 من الفصل 29 مكرر والفصلين 33 و37 والفقرة الأولى من الفصل 61 والفصلين 64 و67 من القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد وللباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي وتعوض بالأحكام التالية:

الفصل 3 (جديد): الحق في جراحة التقاعد وجراحة الباقيين على قيد الحياة غير قابل للإحالة ولا للسقوط.

لا يتم صرف مخلفات الجراحة وتوابعها التي لم يتم تسديدها إلا في حدود مدة أقصاها خمس سنوات من تاريخ الاستحقاق مع مراعاة الأحكام الأكثر امتيازاً المنصوص عليها بالاتفاقيات الدولية للضمان الاجتماعي المصادق عليها من قبل الجمهورية التونسية.

الفصل 24 (جديد): تحدد سن الإحالة على التقاعد باثنتين وستين (62) سنة مع مراعاة أحكام الفصول 27 (جديد) و28 (جديد) و29 (جديد) و29 مكرر والعنوان الثاني مكرر من هذا القانون.

الفصل 27 (جديد): تحدد سن الإحالة على التقاعد بسبع وخمسين (57) سنة بالنسبة للعملة الذين يقومون بأعمال منهكة ومخلة بالصحة.

تضبط بمقتضى أمر حكومي قائمة هذه الأعمال بعد استشارة الهياكل والمصالح المختصة.

وتتم مراجعة هذه القائمة بصفة دورية وطبقاً للإجراءات المنصوص عليها بالفقرة الثانية من هذا الفصل.

56/2018

الفصل 28 (جديد): تتم الاحالة على التقاعد بالنسبة للأعوان الذين يمارسون وظائف مرهقة بعد قضاء خمسة وثلاثين (35) سنة عملا وبلوغ سن السابعة والخمسين (57) على الأقل.

تضبط بمقتضى أمر حكومي قائمة الوظائف المرهقة وتتم مراجعتها بصفة دورية وفقا لنفس الإجراءات المنصوص عليها بالفصل 27 من هذا القانون.

الفصل 29 (جديد): تحدد سن الإحالة على التقاعد بسبع وخمسين (57) سنة بالنسبة لأعوان السلك النشط.

تضبط بمقتضى أمر حكومي قائمة هذا الصنف من الأعوان.

الفصل 33 (جديد): يسند تنفيل بمدة تساوي المدة المتبقية لبلوغ سن الثانية والستين لفائدة:

1-العسكريين وأعوان قوات الأمن الداخلي وأعوان المصالح النشيطة للديوانة الذين أصيبوا بجروح تعرضوا لها أثناء الشغل والتي جعلتهم عاجزين نهائيا عن ممارسة نشاطهم.
2-الأعوان الذين أصيبوا أثناء الشغل بعجز تبلغ نسبته 80 بالمائة على الأقل ناتج عن جروح تعرضوا لها خلال أو بمناسبة عمليات الدفاع عن الوطن أو سلامته أو النجدة في صورة الكوارث الطبيعية.

4-الأعوان الذين أحيلوا على التقاعد الوجوبي على أن لا يتجاوز مردود هذا التنفيل نسبة 20 بالمائة من المرتب الذي يقع على أساسه تصفية الجراية.

الفصل 37 (جديد): يتم تعديل الجرايات بصفة دورية في إطار المفاوضات المتعلقة بالأجور في القطاع العمومي بالاستناد إلى النسب السنوية للنمو الاقتصادي والزيادة في الأجور في القطاع العمومي والتضخم.

تضبط صيغ وإجراءات تعديل الجرايات بمقتضى أمر حكومي.

الفصل 61 (فقرة أولى جديدة): مع مراعاة أحكام الفصلين 62 و63 من هذا القانون، يكتسب الحق في الجراية العسكرية للتقاعد كما يلي:

1- عند بلوغ السن القانونية على النحو التالي:

52- سنة بالنسبة لرجال الجيش،

57- سنة بالنسبة لضباط الصف،

60- سنة بالنسبة للضباط الأعوان،

62- سنة بالنسبة للضباط القادة والضباط الساميين.

الفصل 64 (جديد): يكتسب الضباط القادة والضباط السامون الحق في الإحالة على

التقاعد بعد قضاء سبعة وثلاثين (37) سنة في العمل مع بلوغهم سن السابعة والخمسين (57) سنة.

الفصل 67 (جديد): يضاف إلى مدة الخدمات المحتسبة في تصفية جارية التقاعد تنفيذ

يساوي المدة التي بقيت لبلوغهم سن الثانية والستين (62) سنة بالنسبة للعسكريين:

- المحالين على التقاعد وجوبا.

- البالغين السن القانونية للتقاعد المتعلقة برتبهم والمكتسبين الحق في جارية حسب

الشروط المنصوص عليها بالفصل 61 (جديد)-2-أ-ب-ج من هذا القانون.

الفصل 2: تعوض عبارة "سن الستين" الواردة بالفقرتين 2 و3 من الفصل 32 من هذا القانون

بعبارة " سن الثانية والستين".

الفصل 3: تضاف إلى القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المتعلق بنظام

الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد وللباقين على قيد الحياة في القطاع العمومي، فقرة "ج" إلى

الفصل الأول والفصل 9 مكرر وعنوانا ثانيا (مكرر) عنوانه " الترفيع الاختياري في سن الإحالة

على التقاعد" يتضمن الفصول 71 مكرر و71 ثالثا و71 رابعا وعنوانا ثانيا (ثالثا) عنوانه

" مواكبة الحياة المهنية ومسك الحسابات الفردية" ويتضمن الفصلين 71 خامسا و71 سادسا، هذا

نصهم:

الفصل الأول: فقرة "ج"

ج-الهيئات الدستورية المستقلة والهيئات العمومية التي تضبط قائمتها بأمر حكومي.

الفصل 9 مكرر:

تسلط على الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي صبغة إدارية والشركات الوطنية والهيئات الدستورية المستقلة والهيئات العمومية المحددة بالفقرتين "ب" و "ج" من الفصل الأول من هذا القانون، خطايا تأخير في صورة عدم قيام المشغل بخصم المساهمة من مرتب العون شهريا وتحويلها إلى الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية في أجل لا يتجاوز اليوم الخامس من الشهر الموالي.

تساوي خطايا التأخير نسبة 1,5 بالمائة (1,5 %) عن كل شهر تأخير أو عن كل جزء منه وتحسب من مبلغ المساهمات المستوجبة أو جزء منها. ويتم استخلاص المبالغ المستوجبة بعنوان هذه الخطايا طبقا للتشريع والتراتب الجاري بها العمل.

العنوان الثاني (مكرر):

الترفيح الاختياري في سن الإحالة على التقاعد

الفصل 71 مكرر: يمكن للأعوان الخاضعين لأحكام الفصول 24 (جديد) و27 (جديد) و28 (جديد) و29 (جديد) ومن هذا القانون اختيار الترفيح في سن إحالتهم على التقاعد بسنة أو بسنتين أو بثلاث سنوات.

كما يمكن للأشخاص المنصوص عليهم بالفصل 29 مكرر من هذا القانون اختيار الترفيح في سن إحالتهم على التقاعد بسنة أو بسنتين أو بثلاث سنوات أو أربع سنوات أو خمس سنوات وإلى حدود 70 سنة.

في صورة اختيار الترفيح في سن الإحالة على التقاعد يجب على الأعوان المعنيين تقديم مطلب كتابي إلى المشغل وذلك ستة (6) أشهر قبل تاريخ بلوغ سن الإحالة على التقاعد المضبوطة بالفصول 24 (جديد) و27 (جديد) و28 (جديد) و29 (جديد) و29 (مكرر) من هذا القانون.

يتولى المشغل إحالة مطالب اختيار الترفيح في سن الإحالة على التقاعد إلى الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية حال توصله بها.

ويعتبر الاختيار الذي تم اعتماده من قبل العون المعني نهائيا وغير قابل للرجوع فيه.

يتم الترفيع الاختياري في سن التقاعد بالنسبة للأشخاص المنصوص عليهم بالفصل 61 (جديد) من هذا القانون وفقا للصيغ والإجراءات المنصوص عليها بالفقرة الثالثة من هذا الفصل وبعد موافقة المشغل.

الفصل 71 ثالثا: مع مراعاة أحكام المطة الثانية من الفصل 38 من هذا القانون، يحدد مردود الأقساط السنوية بعنوان الترفيع الاختياري في سن التقاعد بـ 2 بالمائة عن كل سنة إضافية أو 0,50 بالمائة عن كل ثلاثة أشهر، من المرتب الذي تقع على أساسه تصفية الجارية.

الفصل 71 رابعا: مع مراعاة أحكام الفصل 32 من هذا القانون يمنح التنفيل للأعوان الخاضعين لأحكام الفصول 27(جديد) و 28 (جديد) و 29 (جديد) من هذا القانون في حدود المدة المتبقية لبلوغ سن الثانية والستين (62) سنة.

العنوان الثاني (ثالثا):

مواكبة الحياة المهنية ومسك الحسابات الفردية

الفصل 71 خامسا: يتعين على الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية اعتماد منظومة معلوماتية خاصة بمواكبة الحياة المهنية للمنخرطين وبمسك حساباتهم الفردية تقوم على التبادل الآلي والفوري للمعلومات بينه وبين المشغل عند قيامه بالتصريح بالمساهمات وبالمحجوزات الراجعة إلى الصندوق.

يجب أن تكون عملية تبادل المعلومات بين الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية والمشغل بصفة شهرية ومنتظمة عند صرف الأجور والمرتبات وذلك بواسطة سجلات إعلامية.

الفصل 71 سادسا: يتعين على المشغل التثبت، قبل توجيه السجلات بمختلف أنواعها والكشوفات الإجمالية إلى الصندوق، من التطابق التام بين المبالغ الجمالية المضمنة بالكشوفات الإجمالية للمساهمات والمحجوزات ومجموع المبالغ المضمنة بهذه السجلات وذلك لضمان حسن استغلالها من قبل الصندوق ومصداقية المعلومات المضمنة بها وقابليتها للاستعمال وإسناد الحقوق والمنافع المخولة للمنخرطين.

كما يتولى الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية في موفى كل 5 سنوات وعند تصفية الجارية، موافاة المنخرطين بكشف مفصل يتضمن البيانات المسجلة بحساباتهم الفردية وكيفية تطورها وفترات النشاط المعتبرة ضمن الأقدمية المكتسبة بعنوان التقاعد. يتم ضبط طرق وإجراءات وأساليب تطبيق الفصلين 71 خامسا و 71 سادسا بمقتضى أمر حكومي.

الفصل 4: يتم الترفيع في المساهمات المستوجبة بعنوان التقاعد والمضبوطة بالفصلين 9 و13 من القانون عدد 12 لسنة 1985 المشار إليه أعلاه، بنسبة 3 بالمائة (3%) توزع كما يلي:

بداية من الشهر الموالي لتاريخ نشر هذا القانون:

1- بالمائة (1%) على كاهل المشغل

0,5- بالمائة (0,5%) على كاهل العون

بداية من أول جانفي 2019:

1 - بالمائة (1%) على كاهل المشغل

0,5- بالمائة (0,5%) على كاهل العون

الفصل 5: بصفة انتقالية وخلافا لأحكام الفصول 24 (جديد) و27 (جديد) و28 (جديد) و29 (جديد) و61 (جديد) من هذا القانون، يتم الترفيع في سن التقاعد الجاري بها العمل في تاريخ نشر هذا القانون وفقا للنحو التالي:

- بسنة واحدة بداية من أول جانفي 2019 بالنسبة للأعوان الذين ستم إحالتهم

على التقاعد طيلة سنة 2019

- بسنتين بداية من أول جانفي 2020 بالنسبة للأعوان الذين سيحالون على التقاعد

طيلة سنة 2020.

يمكن للأعوان المشار إليهم بالمطبة الأولى من هذا الفصل اختيار الترفيع في سن إحالتهم على التقاعد بسنة أو بسنتين أو بثلاث سنوات أو بأربع سنوات. كما يمكن للأعوان المشار إليهم بالمطبة الثانية من هذا الفصل اختيار الترفيع في سن إحالتهم على التقاعد بسنة أو بسنتين أو بثلاث سنوات.

في صورة اختيار الترفيع في سن الإحالة على التقاعد يجب على الأعوان المعنيين كل فيما يخصه تقديم مطلب كتابي معرف بالإمضاء إلى المشغل وذلك ستة (6) أشهر قبل تاريخ بلوغ سن الإحالة على التقاعد المضبوطة بالمطلة الأولى أو الثانية من هذا الفصل.

يتولى المشغل إحالة مطالب اختيار الترفيع في سن الإحالة على التقاعد إلى الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية حال توصله بها.

ويعتبر الاختيار الذي تم اعتماده من قبل العون المعني نهائيا وغير قابل للرجوع فيه.

الفصل 6: يمكن للأعوان الخاضعين لأحكام القانون عدد 12 لسنة 1985 المشار إليه أعلاه والذين هم في وضعية إبقاء بحالة مباشرة في تاريخ نشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية أن يمارسوا حق الاختيار المنصوص عليه بالفصل 71 مكرر من هذا القانون في أجل أقصاه 6 أشهر من تاريخ نشره وذلك وفق الصيغ والإجراءات المشار إليها بذات الفصل وفي حدود المدة المتبقية التي تفصلهم عن سن الخامسة والستين (65 سنة).

56/2018

شرح أسباب

مشروع قانون يتعلق بتنقيح وإتمام القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد والباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي

إن المحافظة على التوازنات المالية لأنظمة الضمان الاجتماعي سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص تعتبر من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها السياسة الاجتماعية في تونس باعتبارها خير ضامن لديمومة هذه الأنظمة والحفاظ على المكاسب المحققة وبالنظر الى البعد المجتمعي لقطاع الضمان الاجتماعي وعلاقته بالأجيال المتعاقبة ودوره المهيكل في تمويل الاقتصاد.

وشهدت أنظمة التقاعد على مستوى القطاع العمومي عجزا هيكليا ما انفك يتفاقم من سنة الى أخرى. وقد بدأت بوادر اختلال التوازنات المالية لأنظمة التقاعد في القطاع العمومي في الظهور منذ السنوات الأولى لتطبيق القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المنظم لجرايات تقاعد المدنيين والعسكريين في القطاع العمومي حيث تم تسجيل أول عجز فني لهذه الأنظمة سنة 1992 بما قيمته 4 م د أي بعد 6 سنوات فقط من التطبيق الفعلي لهذه الإجراءات وهي فترة اكتوارية قصيرة جدا مقارنة بالمدة المفترضة لاستمرارية نظام التقاعد.

ويعزى العجز المسجل على مستوى أنظمة التقاعد في القطاع العمومي الى جملة من العوامل الهيكلية منها ما هو مرتبط بتحويلات عميقة على المستويين الديمغرافي والاقتصادي تزامنت مع الشروع في تطبيق هذه الأنظمة وأثرت بشكل مباشر على توزاناتها المالية ومنها ما هو متصل بخصائص هذه الأنظمة ومقوماتها وعناصرها الأساسية.

وتتمثل العناصر الديمغرافية أساسا في:

- تغير التركيبة العمرية للمنخرطين المباشرين واتجاهها نحو التهرم وبالتالي تزايد عدد المحالين على التقاعد سنويا الذي تطور من 3100 متقاعد سنة 1985 إلى حوالي 18544 متقاعد سنة 2016،

56/2018

- تراجع المؤشر الديمغرافي من 5,9 منخرط نشيط عن كل منتفع بجراية سنة 1985 إلى 3,8 سنة 1995 وإلى 2,47 سنة 2016،

- تحسن مؤمل الحياة عند الولادة ليلبغ 75 عاما حاليا في حين كان لا يتجاوز 64 عاما سنة 1982 مما جعل متوسط مدة الانتفاع بالجراية أطول مما كان عليه سابقا.

والى جانب هذه العوامل الديمغرافية فإن هناك عوامل أخرى ساهمت في اختلال التوازنات المالية لأنظمة التقاعد في القطاع العمومي لعل أهمها:

- دمج صندوق التقاعد للمصالح العمومية للكهرباء والغاز والنقل سابقا ضمن الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية منذ سنة 1998 وتحمله بالتالي للعجز الهيكلي المالي لهذا الصندوق باعتبار أن المؤشر الديمغرافي لمنخرطي الصندوق المنحل كان في حدود 2 منخرط نشيط عن كل منتفع بجراية، في حين أن المؤشر الديمغرافي لمنخرطي الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية كان في حدود 4 منخرط نشيط عن كل منتفع بجراية،

- تطبيق مخطط الإصلاح الهيكلي بداية من سنة 1986 ودفع نسق المبادرة الخاصة مما أدى إلى التقليل بشكل ملحوظ في الانتدابات في القطاع العمومي وتخلي الدولة عن بعض المجالات الاقتصادية لفائدة القطاع الخاص،

- إحالة أعداد هامة من الأعوان على التقاعد المبكر في إطار تطهير وإعادة هيكلة المنشآت العمومية وهو ما أثر سلبا على موارد الصندوق باعتبار النقص الحاصل في مساهمات هؤلاء الأعوان، وعلى نفقاته أيضا باعتبار الانتفاع الفوري بالجراية،

كما ساهمت الخصائص الفنية لأنظمة التقاعد في تفاقم العجز حيث يمنح القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المنظم لجرايات تقاعد المدنيين والعسكريين في القطاع العمومي امتيازات هامة من ذلك:

- احتساب الجراية على أساس آخر أجر أو أعلى أجر تقاضاه المنخرط خلال حياته المهنية لمدة سنتين متتاليتين،

- اعتماد طريقة التعديل الآلي للجرايات والمتمثلة في مراجعة الجراية كلما أقرت زيادة في الأجور للمنخرط النشط، وذلك خلافا لما هو معمول به سواء في القطاع الخاص

الذي يعتمد نسبة الزيادة في الأجر الأدنى المضمون أو في بعض البلدان التي تعتمد إما نسبة التضخم، أو نسبة النمو الاقتصادي أو النسبة الصافية لتطور الأجور،

- إمكانية بلوغ مبلغ الجراية 90 % من الأجر المعتمد لاحتسابها، خلافا لما هو معمول به في بعض البلدان التي لا تتجاوز نسبة الجراية بها 70 %،

- التمتع الفوري بالجراية في سنّ الـ 55 سنة بالنسبة لبعض الأصناف من الأعوان على غرار أعوان السلك النشط من قوات الأمن الداخلي والحرس الوطني والحماية المدنية والديوانة، وبعض أصناف شركات النقل، وكذلك المعلمين، وأعوان البحرية التجارية، والممرضين، وأعوان التنظيف، وأعوان التطهير،

- ارتفاع هذه الأصناف بالتنفيل وهو ما يعني إضافة سنوات أقدمية تتراوح بين سنتين وخمس سنوات إلى سنوات العمل الفعلية (40 % من المنتفعين بجراية حاليا في القطاع العمومي يتمتعون بالتنفيل وبمتوسط أقدمية يقدر بـ 4 سنوات إضافية)،

- التمتع الفوري بالجراية في سنّ مبكرة جدا بالنسبة للعسكريين، وهو ما يعبر عنه بالإحالة على التقاعد من أجل بلوغ الأقدمية العسكرية، والتي تتراوح بين 20 و 25 و 30 سنة حسب الصنف الذي ينتمي إليه المنخرط (معدل سن الإحالة بالنسبة لهذا السبب لا يتجاوز سن 45 عاما) مع تمتيعهم بالتنفيل وهو ما يعني إضافة المدة الفاصلة بين سن الإحالة على التقاعد والسن القانونية للتقاعد (50 أو 55 أو 58 سنة حسب الرتبة العسكرية) للأقدمية الفعلية المحتسبة في تصفية الجراية.

وقد أفضى اختلال التوازن المالي لأنظمة التقاعد في القطاع العمومي إلى جملة من النتائج:

- بروز ضغوطات حادة على مستوى حاجيات الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية من السيولة وتخلفه عن دفع المستحقات الراجعة للصندوق الوطني للتأمين على المرض بعنوان الاشتراكات وتوابعها وتراكمها لتصل إلى 1614,8 م د في موفى شهر جوان 2018،

- تراكم حجم التعهدات غير الخالصة للصندوق الوطني للتأمين على المرض لتصل إلى 1204,9 م د في موفى شهر جوان 2018 وتتعلق بمستحقات مسدي الخدمات الصحية في القطاعين العمومي والخاص:

- مستحقات القطاع العمومي للصحة: 1060,3 م د
- مستحقات القطاع الخاص: 144,6 م د

- عدم كفاية الاحتياطات المالية المتوفرة لدى الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية التي لا تتطابق مع المعايير الدولية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية التي تفرض أن تكون الاحتياطات المتوفرة لدى هيكل الضمان الاجتماعي كافية لتغطية نفقات 36 شهرا من منافع الجرايات.

وبغرض الحفاظ على التوازنات المالية لأنظمة التقاعد في القطاع العمومي، تم اتخاذ العديد من الإجراءات منذ سنة 1994 تمثلت خاصة في:

- الترفيع في نسب الاشتراك بعنوان أنظمة التقاعد على مراحل طيلة الفترة الممتدة من سنة 1994 إلى سنة 2011،

- تضيق مجال الإحالة على التقاعد المبكر بطلب من العون وذلك بإحداث لجنة على مستوى رئاسة الحكومة (الوزارة الأولى سابقا) للنظر في الملفات المدلى بها وللترخيص في الإحالات على التقاعد المبكر التي تبررها أسباب صحية أو ظروف اجتماعية دون غيرها،

- تكفل صندوق إعادة هيكلة رأس مال المؤسسات والمنشآت ذات المساهمات العمومية بتكلفة إحالة بعض أعوان هذه المؤسسات على التقاعد المبكر في إطار عمليات التطهير،

- تكفل ميزانية الدولة بعجز الأنظمة الخصوصية للتقاعد (أعضاء الحكومة وأعضاء مجلسي النواب والمستشارين والولاية)،

- الترفيع في سن التقاعد المبكر بطلب من العون ومراجعة شرطي السن والأقدمية 35/55 سنة في القطاع العمومي ليصبحا 37/57 سنة،

- تحميل المنتفعين بجراية لكامل المساهمات المنجزة عن التعديل الآلي للجرايات بما في ذلك المساهمات المحمولة على كاهل المشغل بهذا العنوان،

- اتخاذ جملة من الإجراءات لمجابهة احتياجات السيولة للصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية (تخصيص اعتمادات مالية في حدود 300 م د على مستوى

قانون المالية التكميلي لسنة 2016 واعتمادات مالية بـ 500 م د على مستوى قانون المالية لسنة 2017 لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية).

ولئن مكنت هذه الإجراءات من مواصلة ايفاء الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية بتعهداته تجاه منظوريه إلا أن أفق هذه الاجراءات يظل محدودا باعتبار أن العجز الذي يعرفه الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية يعتبر عجزا هيكليا بامتياز مرتبط بالأساس بجملة من الأسباب الموضوعية.

وأمام عمق التحديات التي تواجهها المجموعة الوطنية سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي واستعجالية الوضع الذي يمر به الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية، أصبح من الضروري الإسراع في تجسيم مختلف مكونات الإصلاح.

وفي هذا الإطار، ووعيا منها بخطورة أزمة الصناديق الاجتماعية خاصة الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية وسعيها الى بلورة رؤية منسجمة لإصلاح أنظمة التقاعد، وتنزيل الإصلاحات الضرورية لمنظومة التقاعد بحيث تكون قابلة للتطبيق وواقعية وعادلة ومتوازنة، وتأخذ بعين الاعتبار الحفاظ على حقوق ومصالح الأجيال القادمة، عقدت اللجنة الفرعية للحماية الاجتماعية المحدثة بمقتضى العقد الاجتماعي والمكلفة بالمراجعة الشاملة لأنظمة الضمان الاجتماعي سلسلة من الاجتماعات خصصت بالأساس لدراسات الخيارات الممكنة لإصلاح أنظمة التقاعد في القطاعين العمومي والخاص.

وقد أفضت أعمال اللجنة المذكورة، بالإضافة الى اعتماد نظام داخلي يضبط عمل اللجنة والاتفاق على وثيقة التشخيص المتعلقة بالعوامل التي أدت الى اختلال التوازنات المالية لأنظمة التقاعد في القطاعين العمومي والخاص، الى ضبط ودراسة عدد من السيناريوهات والقرارات للإصلاح المقياسي لأنظمة التقاعد في القطاعين العمومي والخاص تضمنت جملة من الخيارات التي يمكن اتخاذها في هذا الشأن ونتائجها المالية المتوقعة.

كما تم الاتفاق صلب اللجنة الفرعية للحماية الاجتماعية على إحداث مساهمة اجتماعية تضامنية في إطار تنويع مصادر تمويل أنظمة الضمان الاجتماعي تم إقرارها صلب قانون المالية لسنة 2018 وإحداث مجلس أعلى لتمويل الحماية الاجتماعية يتولى خاصة اقتراح التدابير والإجراءات الكفيلة سنويا بتنويع مصادر تمويل الضمان الاجتماعي خاصة على مستوى قانون المالية، هذا بالإضافة إلى الاتفاق على ضرورة إسناد الإصلاح المقياسي لأنظمة التقاعد بجملة من الرفعات والإجراءات المصاحبة والمتمثلة في :

✓ استخلاص الديون المتخلدة لدى الدولة والمؤسسات والمنشآت العمومية،

- ✓ إيجاد حلول تشريعية على مستوى قوانين المالية للتكفل بديون الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية المستحقة لفائدة الصندوق الوطني للتأمين على المرض وفق جدول محددة،
- ✓ مراجعة طرق التصرف في الصناديق بما يضمن الشفافية والحوكمة الرشيدة والعمل على تسيير مجالس إدارتها بصفة دورية بين الأطراف الاجتماعية مع احترام مبدأ الثلاثية والتساوي بين ممثلي الأطراف الاجتماعية في تركيبة مجالس إدارتها وعلى استقلالية قراراتها،
- ✓ ضرورة الفصل بين تمويل الضمان الاجتماعي وتمويل التدخلات الاجتماعية في إطار التضامن الاجتماعي،
- ✓ تدعيم أجهزة الرقابة والاستخلاص،
- ✓ تنزيل إصلاح أنظمة التقاعد ضمن نطاق أوسع يهتم منظومة الحماية الاجتماعية ككل وخاصة الرؤية الشاملة بشأن سياسة الحماية الاجتماعية الواردة على مستوى التوصية عدد 202 لسنة 2012 الصادرة عن منظمة العمل الدولية والمتعلقة بإرساء أرضية وطنية للحماية الاجتماعية والتي تم تنزيلها كأولوية من أولويات المخطط الخماسي للتنمية 2016-2020.

وقد تم التنصيص ضمن مشروع القانون المعروض المتعلق بتنقيح وإتمام القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد والباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي على ما يلي:

(1) سن التقاعد:

- الترفيع بسنتين (02) بصفة اجبارية في سن التقاعد المنصوص عليها بالقانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد والباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي وذلك وفقا للتمشي التالي :

- سنة واحدة بداية من أول جانفي 2019 بالنسبة للأعوان الذين ستم إحالتهم على التقاعد طيلة سنة 2019.

✓ سنتين بداية من أول جانفي 2020 بالنسبة للأعوان الذين سيحالون على التقاعد طيلة سنة 2020 والسنوات اللاحقة .

✓ إعطاء إمكانية الترفيع الاختياري لمن بلغوا السن القانونية الجديدة للتقاعد وذلك باختيار التمديد في سن التقاعد بسنة واحدة (01) أو بسنتين (02) أو بثلاث سنوات (03) على أقصى تقدير.

أما بالنسبة لمن سيحالون على التقاعد خلال سنة 2019 والذين تم الترفيع في سنهم بسنة واحدة بصفة إجبارية فيمكنهم اختيار التمديد في سن التقاعد بسنة واحدة (01) أو بسنتين (02) أو بثلاث سنوات (03) أو بأربع (4) سنوات على أقصى تقدير

✓ تتم ممارسة خيار الترفيع في سن التقاعد القانونية من خلال تقديم مطلب كتابي معرف بالإمضاء إلى المشغل وذلك (6) أشهر قبل تاريخ بلوغ السن الجديدة للإحالة على التقاعد. ويعتبر الاختيار الذي تم اعتماده من قبل العون المعني نهائيا وغير قابل للرجوع فيه.

- يمكن للأعوان الخاضعين لأحكام القانون عدد 12 لسنة 1985 والذين هم في وضعية إبقاء بحالة مباشرة في تاريخ نشر مشروع القانون المتعلق بتنقيح وإتمام القانون عدد 12 لسنة 1985 أن يمارسوا حق الاختيار المشار إليه أعلاه في أجل أقصاه 6 أشهر من تاريخ نشر مشروع القانون المشار إليه آنفا. ولا يمكن في جميع الحالات أن تفضي ممارسة حق الاختيار إلى تجاوز المدة القصوى للترفيع الاختياري في سن التقاعد (3 سنوات) بما في ذلك المدة المقضاة بعنوان التمديد .

✓ يتم الإبقاء على سن التقاعد الحالية المنصوص عليها بالفصل 29 مكرر من القانون عدد 12 لسنة 1985 والمحددة بـ 65 سنة مع تمتيع الأعوان المعنيين بإمكانية الترفيع إختياريا في هذه السن بسنة واحدة (01) أو سنتين (02) أو ثلاث سنوات (03)

✓ تمتيع الأعوان الذين اختاروا الترفيع الإختياري في سن إحالتهم على التقاعد من مردود يساوي 2 % عن كل سنة إضافية أو 0,50 % عن كل ثلاثة أشهر من المرتب الذي تقع على أساسه تصفية الجراية.

(2) نسب المساهمات:

- الترفيع في نسب المساهمات بعنوان التقاعد بـ 3 % ، توزع كما يلي:

- بداية من الشهر الموالي لتاريخ نشر هذا القانون:

✓ 1 بالمائة (1%) على كاهل المشغل

✓ 0,5 بالمائة (0,5%) على كاهل العون

- بداية من أول جانفي 2019:

✓ 1 بالمائة (1%) على كاهل المشغل

✓ 0,5 بالمائة (0,5%) على كاهل العون

(3) التعديل الآلي للجرايات

تعديل الجرايات بصفة دورية في إطار المفاوضات المتعلقة بالأجور في القطاع العمومي بالاستناد خاصة إلى نسبة النمو الاقتصادي ونسبة الزيادة في الأجور في القطاع العمومي ونسبة التضخم وبالتشاور مع الإتحاد العام التونسي للشغل وذلك تفاديا لتعقيدات الإجراء الحالي القائم على مراجعة الجراية كلما أقرت زيادة في الأجور للمنخرط النشط.

(4) إقرار خطايا تأخير

تسليط خطايا تأخير على المؤسسات العمومية ذات الصبغة الصناعية والتجارية والشركات الوطنية والهيئات الدستورية المستقلة والهيئات العمومية تساوي نسبة 1,5% عن كل شهر تأخير تحتسب من مبلغ المساهمات المستوجبة أو جزء منها وذلك في صورة مخالفتها أحكام الفصل 9 من القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد والباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي، على غرار على مستوى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بخصوص الإجراءات المتبعة تجاه المنشآت والمؤسسات العمومية التي تخل بواجب دفع المساهمات في الأجال.

مواكبة الحياة المهنية ومسك الحسابات الفردية

إقرار إلزامية التبادل الآلي والفوري للمعلومات بين الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية وبين المشغل عند قيامه بالتصريح بالمساهمات وبالمحجوزات الراجعة للصندوق وذلك في إطار مواكبة الحياة المهنية للمنخرطين ومسك حساباتهم الفردية.

وتتم عملية تبادل المعلومات بين الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية والمشغل بصفة شهرية ومنتظمة عند صرف الأجور والمرتبات وذلك بواسطة سجلات إعلامية.

وتجدر الإشارة الى أن هذا الإصلاح هو إصلاح مرحلي ينصهر في إطار أشمل أقره العقد الاجتماعي يتمثل في المراجعة الشاملة لأنظمة الضمان الاجتماعي بمختلف فروعها حيث ينبغي إصلاح أنظمة التقاعد على ثلاث مراحل أساسية متكاملة تتمثل في:

- مرحلة أولى تتعلق بالمراجعة المقياسية لأنظمة التقاعد وتنويع مصادر تمويلها،
- مرحلة ثانية تتعلق بالإصلاح الهيكلي لمنظومة الضمان الاجتماعي خاصة على مستوى إدارة الصناديق وحوكمتها،
- مرحلة ثالثة تتعلق بإحداث هياكل قيادة وتفكير تضطلع بدور توجيهي استراتيجي لاستنباط الحلول الضرورية لضمان الاستدامة المالية لمنظومة الضمان الاجتماعي ومتابعة الإصلاحات على غرار إحداث مجلس أعلى لتمويل للحماية الاجتماعية.

تلك هي أسباب مشروع القانون المعروض.

