



الجمهورية التونسية
مجلس نواب الشعب

تقرير لجنة تنظيم الإدارة وشؤون القوات الحاملة للسلاح
حول
مشروع قانون يتعلّق بالمغادرة الاختيارية للأعوان العموميين
عدد 2017/90

رئيس اللجنة: محمد الناصر جبيرة

نائب الرئيس: الجيلاني الهمامي

مقرّرة اللجنة: بسمة الجبالي

مقرّر مساعد: اسماعيل بن محمود

مقرّرة مساعدة: نادية زنقر

جانفي 2018



تقرير
لجنة تنظيم الإدارة
وشؤون القوات الحاملة للسلاح
حول
مشروع قانون يتعلّق
بالمغادرة الاختيارية للأعوان العموميين
(عدد 2017/90)

1. التقديم:

يهدف مشروع القانون المعروض إلى ترشيد الموارد البشرية بالوظيفة العمومية وبالمؤسسات والمنشآت العمومية، والتحكم في كتلة الأجور التي أصبحت تمثل عبئا ثقيلا على المالية العمومية بسبب ارتفاع عدد الأعوان بالوظيفة العمومية وارتفاع كتلة الأجور لتبلغ 14300 م.د سنة 2017 دون احتساب الاعتماد الجبائي والإجراءات المصاحبة للتحكم فيها مما يجعل نسبتها في حدود 14.7 % من الناتج الداخلي الخام.

وقد تمّ في إطار إستراتيجية تحديث الإدارة والوظيفة العمومية تقديم حزمة من المقترحات من شأنها التخفيف من الضغط المسلّط على ميزانية الدولة والتحكّم في كتلة الأجور وضبط تطوّرهما في مستويات معقولة تنسجم مع الإمكانيات الحالية للدولة من ناحية، وتساهم في معالجة إشكاليات تضخّم عدد الأعوان عبر التقليل من العدد الزائد عن الحاجة وإعادة توزيعهم وخلق توازن بين الإدارات وخاصة بالإدارات الجهوية التي تشكو ضعفا كبيرا في نسبة التأطير، من ناحية أخرى.

كما تنسحب أحكام مشروع هذا القانون على أعوان المؤسسات والمنشآت العمومية.

ويتمثّل هذا البرنامج في تمكين العون العمومي وبطلب منه من المغادرة الاختيارية للقطاع العام مقابل منحة مغادرة تصرف دفعة واحدة وبصفة فورية يتكفّل المشغل الأصلي بدفعها للأعوان الذين قبلت مطالبهم وهي تساوي المبلغ المعادل لستة وثلاثين (36) أجرا شهريا صافيا.

ويتمّ اعتماد الأجر الشهري الصافي الأخير الذي تقاضاه العون المعني قبل تاريخ المغادرة الاختيارية كأجر مرجعي لاحتساب منحة المغادرة الاختيارية، وتعفى هذه المنحة من الضريبة على الدخل ومن الخصم من المورد المستوجب بعنوانها طبقا لأحكام مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات.

على أنه لا يمكن في جميع الحالات أن تفوق منحة المغادرة 50 % من الأجور التي كان سيتقاضاها العون خلال الفترة الفاصلة بين تاريخ المغادرة الاختيارية وتاريخ بلوغه السن القانونية للإحالة على التقاعد.

ويتميّز هذا الإجراء بـ :

- الطابع الإرادي: حيث أن المغادرة تكون اختيارية بطلب من العون العمومي.
- الطابع التحفيزي: حيث أن العون سيتمتع بمنحة تحفيزية للخروج تقدّر بأجر ثلاث سنوات صافي.
- الطابع الانتقائي: حيث أن الإدارة ستراعي التوازنات العامة والقطاعية للموارد البشرية عند دراسة المطالب حتى لا يفضي هذا الإجراء إلى الاستغناء عن الكفاءات الضرورية كليا ونوعيا.

II. أشغال اللجنة:

تعهدت لجنة تنظيم الإدارة وشؤون القوات الحاملة للسلاح بالنظر في مشروع هذا القانون في صيغة أولى بموجب إحالة مكتب مجلس نواب الشعب بتاريخ 15 نوفمبر 2017 التي تضمّنت طلب استعجال النظر، وفي صيغة جديدة له بموجب مذكرة المكتب بتاريخ 30 نوفمبر 2017، واستمعت في شأنه في جلسة بتاريخ 13 ديسمبر 2017 إلى السيد توفيق الراجحي الوزير لدى رئيس الحكومة المكلف بمتابعة الإصلاحات الكبرى.

وأوضح السيد الوزير في مستهل كلمته أنّ المالية العمومية تجابه معضلة كبيرة أولى تتمثّل في التطور الملحوظ لكتلة الأجور التي ما انفكتت تزايد بعد الثورة حيث انتقلت من 10.2 بالمائة سنة 2010 إلى 15.8 بالمائة حاليا من الناتج الداخلي الخام. فيما تتمثّل المعضلة الثانية في تدهور العنوان الثاني المتعلّق بالاستثمار من 66 بالمائة سنة 2010 أي ما يعادل 2/3 كتلة الأجور إلى ما يعادل 38 بالمائة من كتلة الأجور حاليا. وخلص إلى أنّ الفضاء الجبائي تمّ استهلاكه في كتلة الأجور عوضا عن توجيهه إلى الإستثمار في القطاعات الحيوية، وعليه فإنّ الجهد منصبّ على البحث عن مجالات تحرك لكي تتمكّن الدولة من إحكام التصرف في المالية العمومية بالتقليص من المصاريف المخصصة للأجور والتي أصبحت تمثّل أكثر من 55 بالمائة من ميزانية الدولة.

وفي علاقة بالحلول الممكنة، تمّ التأكيد على أنّها تتعلّق أساسا بالتقليص من قيمة كتلة الأجور من جهة، ومن عدد الأعوان العموميين، من جهة أخرى، إذ تمّت الإشارة إلى أنّ العدد هو العامل المؤثر في كتلة الأجور إلى سنة 2015، كذلك الشأن بالنسبة إلى الإتفاقيات المبرمة مع الطرف الإجتماعي منذ 2011 والتي شرع في تطبيقها منذ 2012، ومنذ 2015 أصبح العامل المؤثر في تطور كتلة الأجور أساسا الزيادات في الأجور في القطاع العمومي. ويبيّن ممثل الحكومة أنّ الهدف الذي يتمّ العمل على بلوغه هو النزول بكتلة الأجور إلى نسبة 12.5 بالمائة من الناتج الداخلي الخام سنة 2020.

وقدّم السيد الوزير عرضا بيّن من خلاله أنّ المرجع في صياغة المشروع المعروض هي استراتيجية التحكم في كتلة الأجور التي تتضمّن:

1. التحكم في الأجور:

- الإيفاء بالتزامات الحكومات السابقة
- الاعتماد الجبائي سنة 2017 و 2018 فيما يخص زيادات 2015

- ربط الزيادة في الأجور مستقبلا بالنمو و الإنتاجية دون المس من مسار تقليص كتلة الأجور

2. التحكم في عدد الموظفين عبر:

- سياسة انتداب تعتمد على نسبة تعويض للمتقاعدين لا تتجاوز 25 في المائة (3000 سنة

(2018

- برنامج الإحالة على التقاعد المبكر الاختياري.

وأفاد أنه قد تمّ القيام بمسح مسبق وقع من خلاله سحب العينة بالاعتماد على قاعدة بيانات المركز الوطني للإعلامية لأعوان الوظيفة العمومية وذلك بالنسبة للذين يقل سنهم عن 52 (أعوان السلك النشط كالممرضين و أقل من 57 بالنسبة لبقية الأعوان) بعد أن تمّ استثناء الأمنيين والعسكريين وأساتذة التعليم العالي والابتدائي والثانوي. وقد بلغ عدد الأعوان الذين يستجيبون للشروط السالف ذكرها قرابة 204650 موظف. وأضاف أنّ هذا المسح شمل عيّنة تعد قرابة 950 عوناً ممثلين لمختلف الوزارات والهيكل العمومية والمسجلين بمنظومة إنصاف باستثناء سلك الأمنيين والعسكريين والأساتذة، وقد تمّ سحب العينة موزونة ذاتيا مع الأخذ بعين الاعتبار الجنس والعمر والرتبة والأقدمية والوظيفة.

● توزيع العينة حسب الجنس: (نسبة مائوية)

الجنس	ذكور	إناث	مجموع
النسبة	53,0	47,0	100,0

• توزيع العينة حسب السلك والجنس: (نسبة مائوية)

السلك	ذكور	إناث	مجموع
سلك الإطار المشترك	10,0	15,0	12,0
سلك متفدي المصالح المالية	2,0	3,0	3,0
سلك الإطار الفني	7,0	5,0	6,0
سلك القيميين	6,0	6,0	6,0
السلك الطبي	3,0	5,0	4,0
السلك الشبه الطبي	6,0	29,0	17,0
سلك العملة	57,0	24,0	41,0
سلك القضاة وكتبة المحاكم	1,0	2,0	2,0
أسلاك أخرى	7,0	11,0	9,0
المجموع	100,0	100,0	100,0

وأضاف السيد الوزير أنّ الاستبيان تضمّن بعض الأسئلة، من ذلك:

● هل لديك فكرة عن برنامج المغادرة الطوعية ؟

✓ 50.2% من الموظفين المعنيين بالمشح ليس لديهم أدنى فكرة عن البرنامج.

✓ 49.8% منهم لديهم فكرة عن البرنامج.

● توزيع الموظفين الذين لديهم علم بالبرنامج حسب مصدر المعلومة:

- 79.3%: وسائل الإعلام.

- 10.3%: المؤجر.

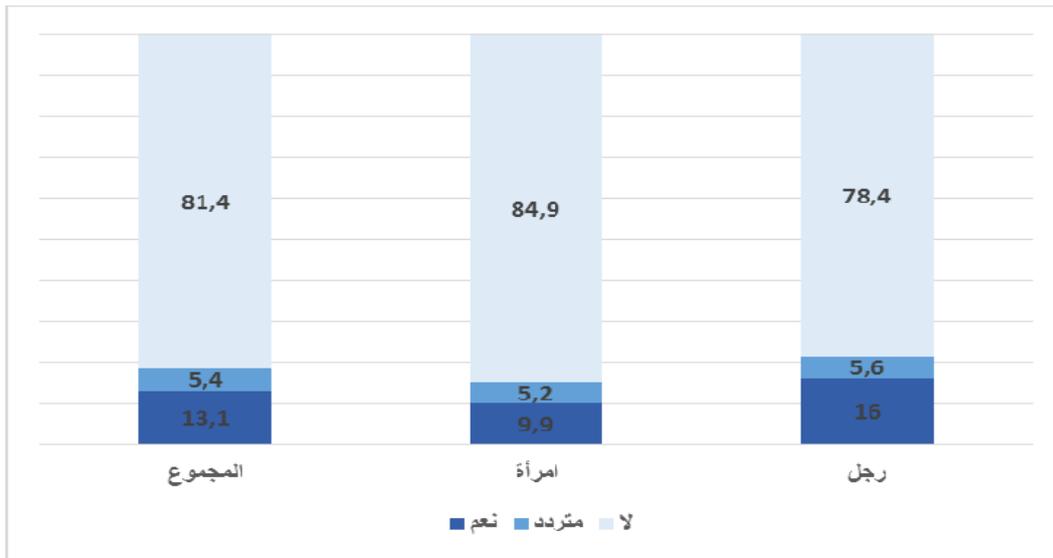
- 6.3%: من صديق.

- 2.4%: مواقع التواصل الاجتماعي.

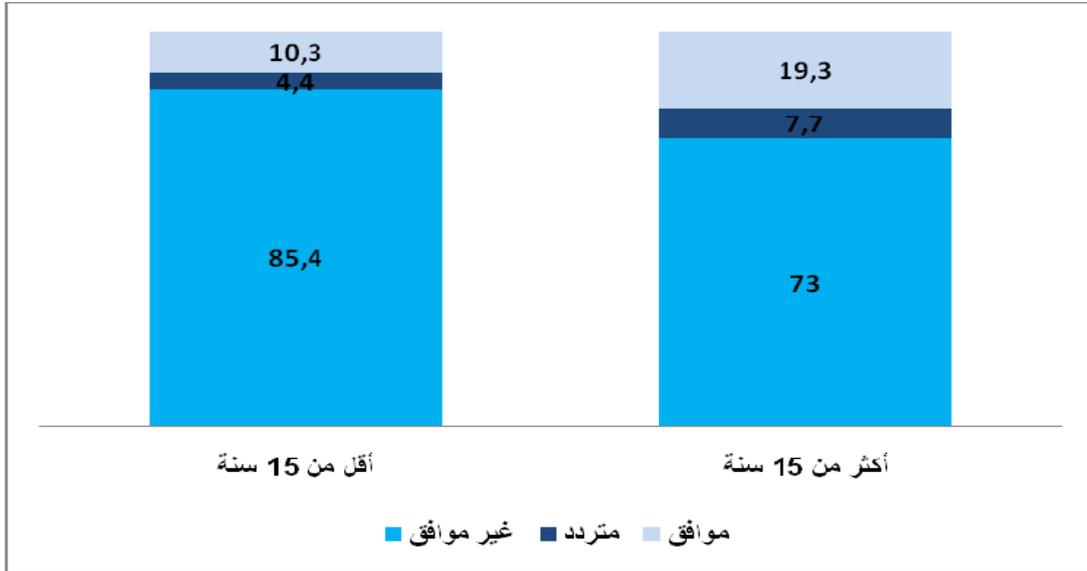
- 1.7%: مصدر آخر.

● هل لديك تيّة في الانتفاع ببرنامج المغادرة الطوعية ؟

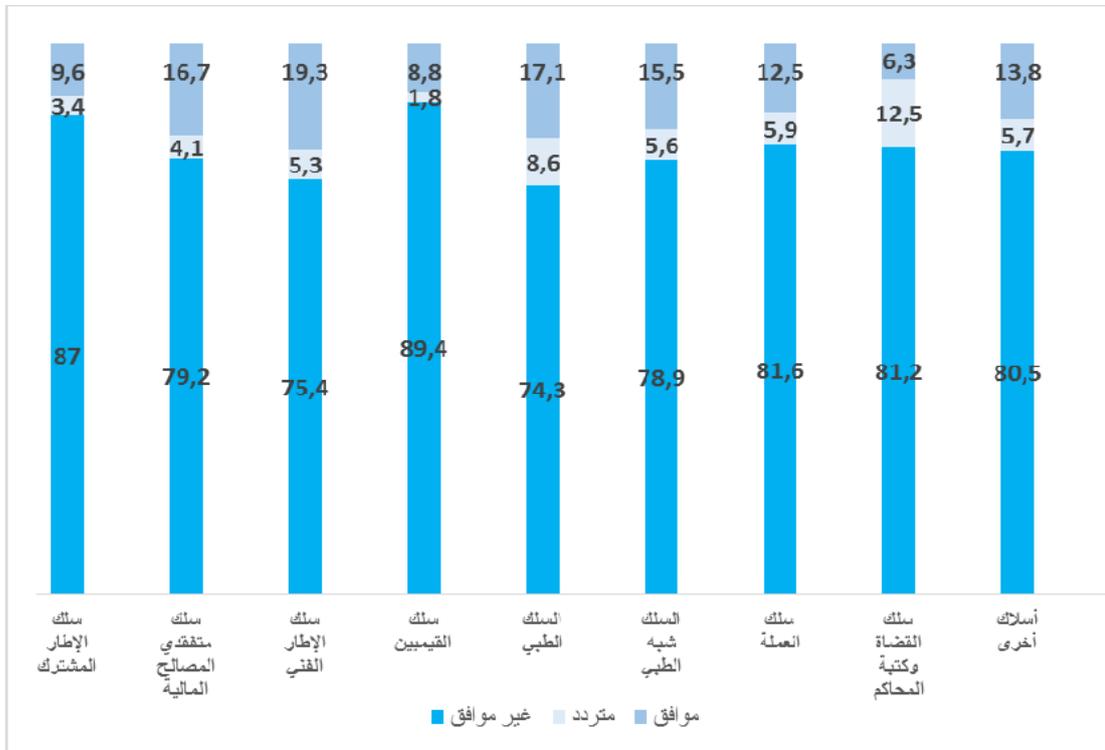
✓ توزيع الموظفين حسب الرغبة في الانتفاع ببرنامج المغادرة الطوعية والنوع (%).



✓ توزيع الموظفين حسب الرغبة في الانتفاع ببرنامج المغادرة الطوعية والأقدمية (%).



✓ توزيع الموظفين حسب الرغبة في الانتفاع ببرنامج المغادرة الطوعية والسلك (%).



وبخصوص السؤال حول الدوافع الرئيسية للانتفاع ببرنامج المغادرة الطوعية، أظهرت الأجوبة التوزيع التالي للموظفين الراغبين في الإنخراط في هذا الإجراء حسب الدوافع:

- 69.4%: التفرغ لإنجاز مشروع.
- 14.5%: التفرغ للإهتمام بالعائلة.
- 8.1%: التفرغ لأعمال خاصة.
- 4%: آخر.
- 2.4%: التفرغ للعمل في المجتمع المدني.
- 1.6%: الالتحاق بالعمل في القطاع الخاص.

فيما بيّنت النتائج بخصوص السؤال حول أي قطاع يرغب فيه الموافقون على برنامج المغادرة الاختيارية من أجل التفرغ لإنجاز مشروع استثمار، التوزيع التالي:

- 39.5%: التجارة.
- 31.4%: قطاع الفلاحة والصيد البحري.
- 12.8%: الصحة.
- 4.7%: البناء والأشغال العامة.
- 3.5%: التربية.
- 3.5%: آخر.
- 2.3%: الدراسات والاستثمارات.
- 1.2%: قطاع الصناعات التحويلية.

وتضمّن الاستبيان تساؤلاً حول أسباب رفض أو تردّد الموظفين بشأن الانخراط ببرنامج المغادرة الطوعية، حيث بيّنت النتائج التوزيع التالي تبعاً للأجوبة المقدّمة:

- 62.8%: العمل يروق لي.
- 30.8%: لم أستوف بعد المدة المستوجبة للحصول على جراية التقاعد.
- 27.8%: لدي إلتزامات عائلية (أسرة، أبناء في سن الدراسة، كفالة ...).
- 26.4%: الخوف من المغادرة.
- 18.6%: لدي قروض بنكية أو غيرها.

- 15.1 %: في انتظار ترقية أو تدرج.
- 10 %: ضعف مستوى التعويضات.
- 8.4 %: ليس لدي حظوظ في الحصول على عمل في القطاع الخاص.
- 1.1 %: لأنّ لدي إمتيازات عينية لا أرغب في التخلي عنها (سيارة، منزل).
- 0.2 %: حالتي الصحية لا تسمح لي بتعاطي نشاط آخر.

وسعى الاستبيان إلى معرفة الاجراءات الكفيلة بالتشجيع على الإقبال على برنامج المغادرة الطوعية، وتمّ توزيع الموظفين غير الموافقين أو المتردّدين حسب المقترحات التي تشجّعهم على تغيير رأيهم على النحو التالي:

- 33.5 %: بدون اقتراح.
- 33.2 %: التمتع الفوري بجرّاية التقاعد والتعويضات معا.
- 15.9 %: الترفيع في المنحة التعويضية إلى 3 سنوات (المنحة المقترضة كانت 24 شهرا)
- 13.6 %: المساعدة على بعث مشروع خاص.
- 3.8 %: الحصول على منحة تحفيزية.

وفي تقديمه لملامح المشروع المعروض، بيّن السيد الوزير أنّه يقوم على النقاط التالية:

1. **طبيعة المغادرة:** صفة اختيارية و بطلب من المعني.
2. **المعنيون:** الأعوان والعملة المنتمون لمختلف أسلاك الوظيفة العمومية والمؤسسات والمنشآت العمومية.
3. **شروط الانتفاع:** أن لا تقلّ فترة العمل الفعلي الخاضعة للحجز بعنوان التقاعد لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد والحيفة الاجتماعية عن خمس (5) سنوات في تاريخ انقضاء أجل تقديم مطالب المغادرة الاختيارية.
4. **دور الإدارة:** ضرورة حصول على الموافقة المبدئية من قبل الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان المعنيين ثم لجنة مختصة برئاسة الحكومة.

5. **المنحة:** يتكفل المشغل الأصلي بدفع منحة مغادرة جزافية للأعوان الذين قبلت مطالبهم تصرف دفعة واحدة وبصفة فورية تساوي المبلغ المعادل لستة وثلاثين (36) أجرا شهريا صافيا.
6. ويتمّ اعتماد الأجر الشهري الصافي الأخير الذي تقاضاه العون المعني قبل تاريخ المغادرة الاختيارية كأجر مرجعي لاحتساب منحة المغادرة الاختيارية، و تعفى هذه المنحة من الضريبة على الدخل ومن الخصم من المورد المستوجب بعنوانها طبقا لأحكام مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات.
7. ولا يمكن في جميع الحالات أن تفوق منحة المغادرة %50 بالمائة من الأجر الصافية التي كان سيتقاضاها العون خلال الفترة الفاصلة بين تاريخ المغادرة الاختيارية وتاريخ بلوغه السن القانونية للإحالة على التقاعد.
8. **العلاقة الشغلية:** تنتهي بالحصول على المنحة ويمنع إعادة انتداب الأعوان المغادرين بصفة اختيارية بأي صفة كانت بالإدارات والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية و الجماعات المحلية.
9. **التقاعد:** يتمتع العون المعني بجزاية تقاعد أو منحة شيخوخة عند الوصول الى سن التقاعد حسب التشريع الجاري به العمل.

أما بخصوص تحديد المنحة الجزافية أوضح السيد الوزير أنّ الاحتمالات المدروسة والمقترحة تتمحور حول:

- الفرضية الأولى: منحة جزافية بثلاث سنوات أجر صافي.
- الفرضية الثانية: منحة جزافية بثلاث سنوات أجر خام.
- الفرضية الثالثة: منحة جزافية باحتساب شهرين أجر صافي لكل سنة أقدمية.
- الفرضية الرابعة: منحة جزافية باحتساب شهرين أجر خام لكل سنة أقدمية.

وقدّم السيد الوزير الإنعكاسات المحتملة وفقا للفرضيات التالية:

✓ الاختيارات: 36 شهر أو شهران أجر خام لكل سنة أقدمية:

السلك	متوسط الأقدمية	متوسط الأجر الخام الشهري	متوسط الأجر الصافي الشهري	النسبة المئوية	الأجر السنوي الصافي	الأجر السنوي الخام	ألف دينار			فترة الاسترجاع
							عدد الأشهر	عدد الأعوان	عدد الأشهر لكل سنة أقدمية	
							36	10000	2	
							السيناريو 1: ثلاث سنوات أجر صافي	السيناريو 2: شهران أجر خام لكل سنة أقدمية	السيناريو 3: شهران أجر خام لكل سنة أقدمية	السيناريو 4: شهران أجر صافي لكل سنة أقدمية
							التكلفة بحساب الأجر الصافي (م.د)	التكلفة بحساب الأقدمية و الأجر الصافي (م.د)	التكلفة بحساب الأقدمية و الأجر الصافي (م.د)	التكلفة بحساب الأقدمية و الأجر الصافي (م.د)
سلك الإطار المشترك	13	1334,5	856,8	10%	9,9	15,4	29,6	46,1	33,3	21,4
سلك متفدي المصالح المالية	16	1971,9	1257,9	17%	25,2	39,5	75,6	118,6	105,4	67,2
سلك الإطار الفني	15	2024,5	1294,9	19%	30,0	46,9	90,0	140,7	117,2	75,0
سلك القيمين	18	1939,6	1208,1	9%	12,8	20,5	38,3	61,4	61,4	38,3
السلك الطبي	10	3820,3	2262,0	17%	46,4	78,4	139,2	235,2	130,7	77,4
السلك الشبه الطبي	14	1451,8	957,8	16%	17,8	27,0	53,4	81,0	63,0	41,6
سلك العملة	17	1036,1	703,4	13%	10,6	15,5	31,7	46,6	44,0	29,9
سلك كتبة المحاكم	15	1310,7	876,4	6%	6,6	9,9	19,9	29,7	24,8	16,6
أسلاك أخرى	19	1875,7	1164,3	14%	19,3	31,1	57,8	93,2	98,4	61,1
							535,5	852,5	678,2	428,3
المجموع باحتساب المتوسط	16	1526,0	984,9	100%	178,5	284,2	354,6	549,4	488,3	315,2

✓ الاختيارات: 24 شهرا أو شهر ونصف أجر خام لكل سنة أقدمية:

السلك/Corps	متوسط الأقدمية/ancienneté	متوسط الأجر الخام/ salaire brut moyen	متوسط الأجر الصافي/ salaire net moyen	النسبة المئوية/ Pourcentage	الأجر السنوي الصافي/ Salaire Annuel Net	الأجر السنوي الخام/ Salaire Annuel Brut	عدد الأشهر لكل سنة أقدمية			
							عدد الأشهر لكل سنة أقدمية/ Nombre d'ancienneté	عدد الأعوان/ Nombre d'agents	الأشهر/ Mois	
							24	10000	1,5	
							السيناريو 1/ Scenario 1	السيناريو 2/ Scenario 2	السيناريو 3/ Scenario 3	السيناريو 4/ Scenario 4
							التكلفة بحساب الأجر الصافي/ cout en terme de Salaire net	التكلفة بحساب الأجر الخام/ cout en terme de Salaire Brut	التكلفة بحساب الأقدمية و الأجر الصافي/ Cout en terme d'ancienneté et de salaire brut	التكلفة بحساب الأقدمية و الأجر الصافي/ Cout en terme d'ancienneté et de salaire brut
سلك الإطار المشترك	13	1334,5	856,8	10%	9,9	15,4	19,7	30,7	16,0	25,0
سلك متفدي المصالح المالية	16	1971,9	1257,9	17%	25,2	39,5	50,4	79,0	50,4	79,0
سلك الإطار الفني	15	2024,5	1294,9	19%	30,0	46,9	60,0	93,8	56,2	87,9
سلك القيمين	18	1939,6	1208,1	9%	12,8	20,5	25,5	41,0	28,7	46,1
السلك الطبي	10	3820,3	2262,0	17%	46,4	78,4	92,8	156,8	58,0	98,0
السلك الشبه الطبي	14	1451,8	957,8	16%	17,8	27,0	35,6	54,0	31,2	47,3
سلك العملة	17	1036,1	703,4	13%	10,6	15,5	21,1	31,1	22,4	33,0
سلك كتبة المحاكم	15	1310,7	876,4	6%	6,6	9,9	13,3	19,8	12,4	18,6
أسلاك أخرى	19	1875,7	1164,3	14%	19,3	31,1	38,6	62,1	45,8	73,8
							357,0	568,3	321,2	508,6
المجموع حسب المتوسط	16	1526,0	984,9	100%	178,5	284,2	236,4	366,2	236,4	366,2

كما قدّم السيد الوزير الآجال والمخطط التنفيذي للإجراء على النحو التالي:

الوزارة	التدابير	التاريخ
رئاسة الحكومة	نشر القانون والأمر الحكومي	15 جانفي 2018
	✓ تلقي المطالب بالوزارات وتشكيل خلية بكل وزارة لتلقي المطالب و دراستها	15 جانفي 2018 - 15 فيفري 2018
الوزارات صندوق التقاعد	✓ البت في الملفات المقبولة بعد التنسيق مع صندوق التقاعد ✓ تعليل الرفض ✓ إحالة الملفات المقترحة من قبل الوزير المعني إلى اللجنة المنتصبة برئاسة الحكومة	15 فيفري 2018 - 1 مارس 2018
رئاسة الحكومة	البت نهائيا في الملفات تحويلها للوزارات المعنية	1 مارس 2018 - 15 مارس 2018
الوزارات	✓ اعلام وزارة المالية بشطب الموظف من قائمة الوظيفة العمومية ✓ اعلام المعني نهائيا	16 مارس 2018 إلى 30 مارس 2018
	✓ اسناد المنح	1 أبريل 2018 إلى 1 جوان 2018

هذا وأوضح السيد الوزير أنّ الإدارة رآمت رصيذا من الخبرة من خلال برنامج التقاعد الإختياري قبل بلوغ السن القانونية الذي إعتبره ناجحا.

وأضاف أنّه يجري الاشتغال على اتفاقيتين مع البنوك ومؤسسات التمويل للإحاطة بأصحاب أفكار المشاريع ومساعدتهم على تمويل مشاريعهم، فضلا عن اتفاقية مع الوزارة المكلفة بالتكوين المهني والتشغيل

ومع الوزارة المكلفة بالصناعة فيما يتصل بالتكوين والتأهيل والمرافقة، وخلص إلى أنّ هذا القانون يندرج في إطار تصور متكامل يصبح فيه المغادرون مصدرا للاستثمار ولخلق مواطن الشغل.

وفي مداخلاتهم تقدّم السيدات والسادة النواب بجملة من الملاحظات والاستفسارات والمقترحات حيث أكد بعضهم على ضرورة أن تكون للحكومة رؤية واستراتيجية شاملة وواضحة في ما يتعلّق باصلاح الادارة والوظيفة العمومية ودعوا في هذا الاطار إلى اعتماد المنهج التشاركي على مستوى العلاقة بين السلطتين التنفيذية والتشريعية ملاحظين أنّ لجنة تنظيم الادارة وشؤون القوات الحاملة للسلاح لم يقع اطلاعها على مضامين استراتيجية الاصلاح الاداري في حين أنّها تجد نفسها مدعوّة للبتّ في مشاريع قوانين تتعلّق بإجراءات جزئية (التقاعد المبكر والمغادرة الاختيارية) دون أن تكون لديها فكرة واضحة عن موقع هذه الاجراءات من هذه الاستراتيجية وعن روزنامة تنفيذها والأهداف المرسومة لكل إجراء.

وشدّد أحد النواب على ضرورة المراجعة الشاملة لقانون الوظيفة العمومية وخاصة نظام الترقيات باعتماد معايير شفافة تقوم على الكفاءة والمجداة والمساواة بعيدا عن المحسوبية والاعتبارات السياسية.

واعتبر أحد المتدخلين أنّ المغادرة الاختيارية لا يجب أن تكون غاية في حدّ ذاتها بقدر ما يجب أن تنزّل في إطار دفع الأعوان المغادرين إلى الانخراط في الدورة الاقتصادية عبر الاستثمار وخلق مواطن شغل جديدة. واقترح أحد النواب في نفس الاطار أن يقع التنصيب صلب مشروع القانون المعروض على ربط المغادرة الاختيارية بعث مشروع.

وأكد أحد النواب على ضرورة مرافقة وتوجيه الأعوان المغادرين بهدف بعث مشاريع على مستوى التمويل والتكوين وتذليل الصعوبات لا سيما من ناحية الاجراءات الادارية ضمانا لنجاح هذه المشاريع وحتى لا يكون لهذه المغادرة مفعول عكسي بتفاقم مشكلة البطالة.

كما أبدى بعض المتدخلين تخوّفهم من مساهمة هذا الاجراء في إفراغ الادارة من الكفاءات وتساءلوا عن الضمانات التي ستمكّن من التوفيق بين هدف التقليل من عدد الأعوان العموميين والضغط على كتلة الأجور من جهة ومراعاة التوازنات في الموارد البشرية صلب الادارات العمومية من جهة أخرى.

وتساءل أحد المتدخلين عن مدى قدرة هذا الاجراء على المساهمة فعليًا في التقليل من كتلة الأجور مبديا تخوّفه من أن تكون مثل هذه الحلول الجزئية مجرد مسكّنات لإشكاليات تتطلّب اتخاذ حلول وإجراءات جذرية.

وفي ردّه على الملاحظات المقدّمة من قبل أعضاء اللجنة، بيّن السيد الوزير أنّ المقاربة التشاركية سمة ميّزت عمل الحكومة في ما يتعلق بإعداد استراتيجية تحديث الإدارة والوظيفة العمومية حيث تمّ عرضها على الأحزاب (الحزب السياسي للحكومة) ثمّ نظمت في شأنها ندوة وطنية شاركت في أشغالها مختلف الأطراف المعنية كما تمّ عرضها على اللجنة الخاصة بمجلس نواب الشعب المكلفة بالإصلاح الإداري.

وأضاف السيد الوزير أنّ الاجراء المقترح في مشروع هذا القانون والمتمثّل في المغادرة الاختيارية للأعوان العموميين هو جزء من استراتيجية شاملة لإصلاح الوظيفة العمومية والتحكّم في كتلة الاجور وأنّه يندرج في إطار رؤية واضحة للحكومة. وأفاد في هذا السياق أنّ استراتيجية تحديث الإدارة والوظيفة العمومية تمّت المصادقة عليها من قبل مجلس وزاري في شهر فيفري 2017 ومن أهمّ محاورها:

- ترشيد الموارد البشرية والتحكّم في كتلة الأجور، وفي هذا الاطار يندرج إجراء المغادرة الاختيارية.
- المراجعة العميقة لقانون الوظيفة العمومية وهي الآن في إطار متقدّم من التفاوض مع الاتحاد العام التونسي للشغل.
- إقرار وظيفة عمومية عليا.
- تدعيم الحراك وإعادة توزيع الأعوان العموميين.
- مراجعة الأنظمة الأساسية والتأجير في الوظيفة العمومية
- تطوير أنظمة المعلومات.

أمّا في ما يتعلّق بمراجعة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، بيّن السيد الوزير أنّ من أهمّ النقاط المطروحة:

- إعادة النظر في آليات تقييم أداء الموظفين حسب الأداء والمردودية.
- إقرار أحكام خاصة بالتفرغ النقابي.
- وضع آليات جديدة للحراك وإعادة توزيع الموظفين.
- تطوير آلية التصرف في الموارد البشرية بالوظيفة العمومية.

وبخصوص التحوّف من مساهمة هذا الاجراء في إفراغ الادارة من الكفاءات، أوضح السيد الوزير أنّ دراسة المطالب مثلما كان الشأن بالنسبة إلى إجراء التقاعد المبكر سواء على مستوى الهيكل الاداري الذي ينتمي إليه العون في مرحلة أولى أو على مستوى اللجنة المختصة برئاسة الحكومة في مرحلة ثانية تكثسي صبغة انتقائية وستأخذ بعين الاعتبار التوازنات العامة والقطاعية للموارد البشرية. وأضاف في هذا السياق أنّه ومن جملة 6400 مطلب مقدّم في إطار التقاعد المبكر تمّ قبول 4000 مطلب إلى حدّ الآن في حين لا تزال المطالب المتبقية قيد الدراسة من قبل اللجنة الخاصة برئاسة الحكومة في إطار الحرص على مراعاة التوازنات العامة للموارد البشرية.

وأكّد السيد الوزير على أنّ التحديّ الحالي يتمثّل في استرجاع الفضاء الجبائي وتوجيهه نحو الاستثمار في البنية التحتية والصحة والتعليم معتبرا أنّ الوظيفة العمومية لم تعد حلاًّ للتشغيل، بل يجب دفع المبادرة الفرديّة لخلق مواطن الشغل.

وفي ما يتعلّق بإصلاح الصناديق الاجتماعية، بيّن السيد الوزير أنّ النقاشات مع الأطراف الاجتماعية صلب لجنة الحماية الاجتماعية بلغت أشواط متقدّمة مشيرا إلى أنّ أحد الحلول قد تمّ تضمينه في قانون المالية لسنة 2018 والمتمثّل في المساهمة الاجتماعية التضامنية.

وفي جلستها المنعقدة بتاريخ 14 ديسمبر 2017، استمعت اللجنة إلى **ممثلي الإتحاد العام التونسي للشغل**، حيث حضر لديها كلّ من السيد منعم عميرة، الأمين العام المساعد المسؤول عن الوظيفة العمومية والسيد عبد الكريم جراد الأمين العام المساعد المسؤول عن التغطية الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية الذين كانا مرفوقين بعدد من الخبراء لدى المنظمة الشغيلة.

وتوجّه السيد منعم عميرة، الأمين العام المساعد المسؤول عن الوظيفة العمومية بالشكر إلى لجنة تنظيم الإدارة وشؤون القوات الحاملة للسلاح على حرصها المتواصل على الاستماع إلى موقف الإتحاد العام التونسي للشغل مبينا أنّه على غرار مشروع القانون المتعلق بأحكام استثنائية للإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية، لم تستشر الحكومة الإتحاد حول هذا المشروع حيث توصلت المنظمة الشغيلة بتاريخ 8 سبتمبر 2017 بمراسلة مرفقة بنسخة من المشروع الأولي للقانون من قبل الوزير المكلف بمتابعة الإصلاحات الكبرى ودعوة لحضور جلسة في الغرض بتاريخ 13 سبتمبر 2017. وقد طلب الإتحاد بمقتضى مراسلة بتاريخ 11 سبتمبر 2017 تأجيل الاجتماع المذكور إلى موعد لاحق لمزيد التعمّق في دراسة الصيغة المعروضة لمشروع القانون. ولم تقم الحكومة بالردّ على طلب التأجيل بل تمّ

عرض مشروع القانون على مجلس الوزراء والمصادقة عليه ثم إحالته على أنظار مجلس نواب الشعب علماً وأنّ الصيغة الأولى التي اطلع عليها الاتحاد تتعلّق باقتصار هذا الإجراء على أعوان قطاع الوظيفة العمومية فقط في حين أنّ المشروع المعروض حالياً يشمل أيضاً أعوان المؤسسات التي لا تكتسي صبغة إدارية والمنشآت العمومية.

ومن جهته قدم السيد عبد الكريم جراد، الأمين العام المساعد المسؤول عن التغطية الاجتماعية والصحة والسلامة المهنية جملة من الملاحظات تمحورت حول وثيقة شرح الأسباب وأحكام مشروع القانون المعروض وانعكاسات الإجراء المقترح على التوازنات المالية للصناديق الاجتماعية.

في ما يتعلّق بوثيقة شرح الأسباب:

بيّن السيد عبد الكريم جراد أنّه جاء في وثيقة شرح الأسباب أنّ مشروع القانون المعروض يهدف إلى ترشيد الموارد البشرية بالوظيفة العمومية والتحكّم في كتلة الأجور التي أصبحت تمثل عبئاً ثقيلاً على المالية العمومية بسبب ارتفاع عدد الأعوان بالوظيفة العمومية في حين أنّ الفصل الأول يسحب أحكام القانون إضافة إلى أعوان الوظيفة العمومية على أعوان المؤسسات والمنشآت العمومية مبيّناً أنّ كتلة أجور أعوان المؤسسات التي لا تكتسي صبغة إدارية والمنشآت العمومية تصرف من ميزانيات هذه المؤسسات والمنشآت العمومية على خلاف كتلة أجور أعوان قطاع الوظيفة العمومية التي تصرف من ميزانية الدولة. ودعا في هذا الإطار إلى التوضيح وذلك بالتنصيص صلب وثيقة شرح الأسباب على أنّ الهدف يتمثّل أيضاً في التحكّم في كتلة الأجور بالمؤسسات والمنشآت العمومية.

فيما يتعلّق بأحكام مشروع القانون المعروض:

■ بخصوص الفصل 2:

بيّن السيد الأمين العام المساعد أنّ هذا الفصل يشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون ألا تقل فترة العمل الفعلي الخاضعة للحجز بعنوان التقاعد، لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد والحديقة الاجتماعية أو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، عن 5 سنوات في تاريخ انقضاء أجل تقديم المطالب، معتبراً أنّ فترة العمل الفعلي الدنيا المشترطة لا تراعي الاختلاف على مستوى مدّة التربص بين المضمونين الاجتماعيين المنخرطين في كلا الصندوقين. ودعا في هذا السياق إلى الترفيع في الأقدمية الدنيا إلى 15 سنة ضماناً لكل مغادر في الحصول على جارية تقاعد من جهة وكذلك باعتبار أنّ أقدمية الخمس سنوات للتمتع بهذا الإجراء هي مدّة قصيرة ومن غير المعقول أنّ يتحوّل للعون المغادرة بمجرد توفّر هذه المدّة الدنيا للعمل الفعلي.

■ بخصوص الفصل 4:

أشار السيد عبد الكريم جراد إلى وجود اختلال في توزيع الأعوان العموميين على مختلف الوزارات ومصالح الدولة وبيّن أنّه كان من الأجدى مثلما اقترحت المنظمة الشغيلة أن تتمّ في مرحلة أولى إعادة توزيع الأعوان العموميين قبل المرور إلى إجرائي التقاعد المبكر قبل بلوغ السن القانونية والمغادرة الاختيارية.

واقترح في هذا الإطار أن يتمّ وضع مقاييس ومعايير موضوعية ودقيقة من قبل اللجنة المعنية برئاسة الحكومة في ما يتعلّق بأسباب رفض مطالب المغادرة الاختيارية بما يسمح باحترام مبدئي المساواة والشفافية عند دراسة الملفات من جهة ويحافظ على توازن رصيد الإدارة من الخبرات والكفاءات من جهة أخرى. كما دعا إلى تمثيل الاتحاد العام التونسي للشغل صلب هذه اللجنة.

■ بخصوص الفصل 5 :

أشار السيد الأمين العام المساعد إلى أنّ منحة المغادرة الجزافية المسندة إلى الأعوان العموميين والتي تساوي المبلغ المعادل لستة وثلاثين (36) أجرا شهريا صافيا سيقع احتسابها وفقا لهذا الفصل باعتبار أجر مرجعي يتمثل في الأجر الشهري الصافي الأخير الذي تقاضاه العون العمومي المعني قبل تاريخ المغادرة الاختيارية. ولاحظ في هذا الإطار أنّ نظام تأجير أعوان المؤسسات العمومية التي لا تكتسي صبغة إدارية والمنشآت العمومية يختلف عن نظيره بقطاع الوظيفة العمومية حيث يمكن أن يتقاضى أعوان هذه المؤسسات والمنشآت العمومية سنويا أجر 15 أو 18 شهرا. واقترح بالتالي وبغاية تحفيز أعوان المؤسسات المذكورة على الانخراط في هذا الإجراء اعتماد الدخل السنوي الجملي وقسمته على 12 شهرا كأجر مرجعي لاحتساب منحة المغادرة بالنسبة إلى جميع الأعوان المعنيين.

■ بخصوص الفصل 6:

اعتبر السيد عبد الكريم جراد أنّ التنصيب على منع إعادة انتداب الأعوان العموميين المغادرين بصفة اختيارية بأي صفة كانت بمصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والمنشآت العمومية فيه مساس من الحق الدستوري في العمل ومن الحق في الترشح إلى المناظرات الوطنية. واقترح في هذا الإطار تحويل الأعوان العموميين المغادرين بصفة اختيارية الترشح إلى المناظرات الوطنية وإعادة الانتداب بالوظيفة العمومية أو القطاع العام متى توفّرت فيهم الشروط القانونية للترشح مع إلزامهم بإرجاع مبلغ منحة المغادرة الجزافية.

كما اعتبر السيد الأمين العام المساعد أنّ الحقّ في الصحة والتأمين الصحي حقّ دستوري واقتراح أن يتمّ التنصيص على مواصلة تمتع العون المغادر ومن هم في كفالتة بالتأمين الصحي لمدة سنة بداية من تاريخ انقطاعه عن الوظيفة.

في ما يتعلّق بانعكاسات هذا الاجراء على الصناديق الاجتماعية:

أشار السيد عبد الكريم جراد إلى أنّ هذا الإجراء سينعكس سلبا على التوازنات المالية للصناديق الاجتماعية باعتبار أنّه سيساهم في التقليل من مواردها المتأتية بالأساس من المساهمات، حيث تفيد دراسة قام بها الاتحاد مبنية على افتراض أنّ عدد المغادرين سيبلغ 10000 وأنّ معدّل سن المغادرة هو 50 سنة ومعدّل أجر المغادرين 1400 د، أنّ إجراء المغادرة الاختيارية سيكلّف الصندوق الوطني للتقاعد والحيفة الاجتماعية طيلة العشر سنوات بداية من مغادرة الأعوان إلى حين بلوغهم السن القانونية للتقاعد نقصا في الموارد يقدرّ بحوالي 512 مليون دينار (مساهمات المشغل والمضمونين الاجتماعيين)، في حين سيكلّف هذا الإجراء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي نقصا في الموارد يقدرّ بحوالي 270 مليون دينار. ودعا بالتالي إلى تكفّل ميزانية الدولة طيلة هذه الفترة بدفع هذه المساهمات لفائدة الصناديق المعنية على غرار ما تمّ العمل به بالنسبة إلى إجراء التقاعد المبكر قبل بلوغ السن القانونية.

وفي مداخلاتهم، تقدّم السيدات والسادة النواب بالملاحظات التالية:

- اعتبار أنّ دور الدولة كحاضنة اجتماعية يحتمّ التنصيص على مواصلة تمتع العون المغادر ومن في كفالتة بالتغطية الصحية لمدة معيّنة.
- اقتراح التنصيص على امكانية عودة العون المغادر إلى الوظيفة العمومية مع إلزامه بإرجاع المنحة الجزافية في إطار الحق الدستوري في الشغل.
- التأكيد على ضرورة وضع إجراءات مرافقة لباعثي المشاريع من الأعوان المغادرين على مستوى التمويل والإحاطة والتسهيلات.
- التساؤل حول مستوى كتلة الأجور بالوظيفة العمومية في تونس مقارنة بالدول الأخرى وعن مدى قدرة الاجراء المقترح على التخفيض منها وانعكاساته على وضعية الصناديق الاجتماعية.

- اقتراح ربط المغادرة الاختيارية بانجاز مشروع.

وفي تعقيهم على استفسارات السيدات والسادة النواب، عبّر ممثلو الاتحاد العام التونسي عن خشيتهم من تأثير اجراء المغادرة الاختيارية على وضعية الصناديق الاجتماعية وتفانم عجزها باعتبار أنّ موارد هذه الصناديق متأتية بالأساس من مساهمات النشطين الذين أصبح نسق تطوّر عددهم أضعف من نسق تطوّر عدد المنتفعين.

وأضافوا أنّه تمّ في إطار تجربة سابقة إصدار قانون الإفراق لكنه لم يحقّق النتائج المرجوة على الرغم من الحوافز الهامة مقارنة بما هو منصوص عليه في مشروع القانون المعروض وكذلك الشأن بالنسبة إلى القانون المتعلق بالتقاعد الاختياري قبل بلوغ السن القانونية الذي كانت نتائجه دون المأمول رغم طابعه التحفيزي أيضا.

كما اعتبر خبراء الاتحاد أن الرقم الذي قدرته الحكومة وهو 10 آلاف مغادر من الصعب بلوغه، خاصة في ظلّ غياب تشجيعات واضحة من قبيل التسهيلات أو الاعفاءات الجبائية أو تكفّل الدولة بالمساهمات الاجتماعية خلال الثلاث السنوات الأولى للنشاط بالنسبة إلى من يفكر في المغادرة بغية بعث مشروع، ونهوا في هذا السياق إلى إمكانية لجوء عدد من المغادرين إلى السوق غير المنظم في صورة عدم وضع آليات مرافقة وإحاطة واضحة.

وبخصوص مدى قدرة هذا الإجراء على التقليل من كتلة الأجور بالوظيفة العمومية إعتبر ممثلو الاتحاد أنّ معدّل الأجور في تونس ضعيف جدا مقارنة بدول مجاورة وأشاروا إلى أنّه كان من الأسلم إعادة توزيع الأعوان قبل التقليل في عددهم عبر إجرائي التقاعد المبكر والمغادرة الطوعية حيث سبق للمنظمة الشغيلة على سبيل المثال أن اقترحت نقلة 2000 عون إلى مصالح وزارة المالية التي تشكو نقصا على مستوى الموارد البشرية وتكوينهم في مجال الجباية والاستخلاص بما يساعد الدولة على جمع مواردها الجبائية.

وفي جلسة بتاريخ 21 ديسمبر 2017 استمعت اللجنة مجدّدا إلى السيد توفيق الراجحي الوزير لدى رئيس الحكومة المكلف بمتابعة الإصلاحات الكبرى في ضوء ملاحظات ومقترحات المنظمة الشغيلة.

وفي ردّه على مؤاخذات الاتحاد العام التونسي للشغل بخصوص عدم استشارته من قبل الحكومة حول مشروع قانون المغادرة الاختيارية، أكد السيد الوزير أنّ الحكومة ملتزمة بالنهج التشاركي خاصة

مع الطرف الاجتماعي، حيث حرصت على إطلاع الاتحاد على محتوى مشروع القانون منذ نسخته الأولى بطريقة غير رسمية ثمّ تمّ توجيه دعوة رسمية لعقد اجتماع طالب الاتحاد بتأجيل مواعده، وعلى إثر انعقاد مجلس وزاري في الغرض تمّت موافاته بالنسخة الجديدة من المشروع لبدء الرأي وتقديم ملاحظاته لكن لم تتصل الحكومة بأي ردّ.

وبخصوص بعض ملاحظات الاتحاد التي تهّم مضمون أحكام مشروع القانون، بيّن السيد الوزير أنّ ما يجدر التأكيد عليه هو الصبغة الاختيارية للمغادرة وأنّ الطابع التحفيزي بقدر أهميته ودوره في استقطاب عدد هام من الأعوان يجب أن يكون متلائماً منطقياً وواقعياً مع امكانيات وقدرات الدولة.

وبالنسبة إلى مسألة سحب أحكام مشروع القانون إضافة إلى أعوان الوظيفة العمومية على أعوان المؤسسات والمنشآت العمومية، بيّن السيد الوزير أنّ الاجراء المتعلّق بالمغادرة الاختيارية يندرج في إطار استراتيجية اصلاح الوظيفة العمومية وهو يهّم بالأساس أعوان الوظيفة العمومية وقد تمّ استجابة إلى طلبات قدّمت في الغرض إدراج أعوان المؤسسات والمنشآت العمومية صلب مشروع هذا القانون. وأشار السيد الوزير بناء على ذلك إلى أنّه لا يرى مانعا في حذف الأعوان المذكورين إن إرأت اللجنة ذلك.

وفي ما يتعلّق بطريقة احتساب المنحة الجزافية، أوضح السيد الوزير أنّه تمّ في هذا الاطار الاستئناس بعدد التجارب المقارنة وكذلك بالتجارب في القطاع الخاص وعبر عن تمسّكه بالمبلغ المعادل لستة وثلاثين اجرا شهريا صافيا معتبرا أنّ هذا المبلغ سخّي مقارنة بما هو معمول به على مستوى منح المغادرة في القطاع الخاص أو البنكي أو بما تمّ العمل به في إطار برنامج تطهير المنشآت العمومية.

وبخصوص التنصيص على منع إعادة انتداب الأعوان المغادرين بأي صفة كانت بالوظيفة العمومية أوضح السيد الوزير أنّ هذا الاجراء معمول به في التجارب المقارنة وهو أمر منطقي باعتبار الصبغة الإرادية والاختيارية للمغادرة.

وعلى إثره انتقلت اللجنة إلى التصويت على أحكام مشروع هذا القانون بحضور ممثلي جهة المبادرة، حيث وافقت على عنوانه وعلى الفصل الأول والفصل 2 والفصل 3 والفصل 4 منه تباعا بإجماع الأعضاء الحاضرين مع احتفاظ وحيد، وعلى الفصل 5 بإجماع الأعضاء الحاضرين مع احتفاظ وحيد واعتراض وحيد، وذلك في الصيغة الأصلية المعروضة.

وقبل التصويت على الفصل الخامس، عبّر عضو من اللجنة عن تمسّكه بضرورة إعادة النظر في الفقرة الأخيرة منه والتي لا تسمح بأن تفوق منحة المغادرة 50 % من الأجر الصافية التي كان سيتقاضاها العون العمومي خلال الفترة الفاصلة بين تاريخ المغادرة الاختيارية وتاريخ بلوغه السن القانونية للإحالة على التقاعد، وذلك في اتجاه التفكير في تمتيع العون المغادر بكامل المنحة أو بأقصى مبلغ منها وفقا للمدّة المتبقية له.

وبخصوص طلب اللجنة المتعلّق بضمان التغطية الصحية للعون المغادر ولذويه مدّة معقولة بعد انقطاعه عن الوظيف وتوقيف التمتع بها بمجرد الإنضواء من جديد تحت منظومة ضمان اجتماعي، تفاعل ممثل رئاسة الحكومة ايجابيا مع هذا المقترح، وقدم، قبل التصويت على المشروع برمته، صيغة لفصل إضافي يتم ترتيبه الفصل 6 ينص على ما يلي: "يتمتع الأعوان العموميون المغادرون بصفة اختيارية للوظيف بالتغطية الصحية لدى المؤسسات الصحية العمومية لمدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ المغادرة، على أن يتولى المشغل دفع المساهمات بعنوان التغطية الصحية."

وجرى التصويت على هذا الفصل الإضافي بإجماع الأعضاء الحاضرين مع احتفاظ وحيد.

كما تمّ التصويت على بقية الفصول، مع إعادة ترتيبها تبعا لإضافة فصل جديد وتبعا للإتفاق على أن يكون الفصل 8 المتعلّق بنفاذ القانون الفصل العاشر والأخير، وذلك على النحو التالي:

الفصل 6 (في الصيغة الأصلية للمشروع): تمّ التصويت على هذا الفصل بإجماع الأعضاء الحاضرين مع احتفاظ عضوين.

الفصل 7 (في الصيغة الأصلية للمشروع): تمّ التصويت على هذا الفصل بإجماع الأعضاء الحاضرين مع احتفاظ وحيد.

الفصل 8 (في الصيغة الأصلية للمشروع): تمّ التصويت على هذا الفصل بإجماع الأعضاء الحاضرين مع احتفاظ وحيد (مع الإشارة إلى أنّه سيصبح الفصل 10 في الصيغة المعتمدة من اللجنة).

الفصل 9 (في الصيغة الأصلية للمشروع): تمّ التصويت على هذا الفصل معدّلا بإجماع الأعضاء الحاضرين مع احتفاظ وحيد، حيث تمّ تعديل هذا الفصل تبعا لمقترح اللجنة المتعلّق بالتنصيب ضمن الأمر الحكومي على الإجراءات المتعلقة بمساعدة الدولة فيما يتصل بالتكوين والإحاطة والمرافقة والتمويل بالنسبة للراغبين في الانتصاب للحساب الخاص من الأعوان العموميين المغادرين بصفة اختيارية.

وانتهت اللجنة إلى التصويت على مشروع هذا القانون برمته وفي صيغته المعدّلة بإجماع الأعضاء الحاضرين مع احتفاظ وحيد.

وفيما يلي جدول يلخّص نظر اللجنة في مشروع هذا القانون:

العنوان أو الفصل	المشروع المعروض	الصيغة المعتمدة من اللجنة
العنوان	مشروع قانون يتعلّق بالمغادرة الاختيارية للأعوان العموميين	دون تغيير
الفصل الأول	يمكن بصفة استثنائية للأعوان العموميين الخاضعين لمختلف الأنظمة الأساسية العامة أن يطلبوا مغادرة الوظيف بصفة اختيارية مقابل الحصول على منحة مغادرة وفقا للشروط الواردة بهذا القانون. تنسحب أحكام هذا القانون على أعوان الوظيفة العمومية والمؤسسات والمنشآت العمومية.	دون تغيير
الفصل 2	يشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون ألاّ تقلّ فترة العمل الفعلي الخاضعة للحجز بعنوان التقاعد، لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية أو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، عن خمس (5) سنوات في تاريخ انقضاء أجل تقديم المطالب.	دون تغيير
الفصل 3	يجب على العون العمومي الراغب في مغادرة الوظيف طبقا لأحكام هذا القانون، تقديم مطلب كتابي عن طريق التسلسل الإداري إلى الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري. تعرض مطالب المغادرة الاختيارية بعد حصولها على الموافقة المبدئية من قبل الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو	دون تغيير

	<p>الإشراف الإداري إزاء الأعوان العموميين المعنيين، على لجنة خاصّة برئاسة الحكومة.</p> <p>وتعتبر المطالب المعروضة على اللجنة نهائية وغير قابلة للرجوع فيها.</p>	
دون تغيير	<p>تتولى اللجنة الخاصّة المنصوص عليها بالفصل 3 من هذا القانون البت في المطالب المقدّمة بالاعتماد خاصة على توازن هيكله الموارد البشرية وخصوصية القطاع الذي ينتمي إليه العون العمومي المعني.</p> <p>وفي صورة رفض المطالب يتعيّن أن يكون القرار معللاً.</p>	الفصل 4
دون تغيير	<p>يتكفّل المشغل الأصلي بدفع منحة مغادرة جزافية، للأعوان العموميين الذين قبلت مطالبهم من قبل اللجنة الخاصّة المنصوص عليها بالفصل 3 من هذا القانون، تساوي المبلغ المعادل لستة وثلاثين (36) أجرا شهريا صافيا تصرف دفعة واحدة وبصفة فورية.</p> <p>يتمّ اعتماد الأجر الشهري الصافي الأخير الذي تقاضاه العون العمومي المعني قبل تاريخ المغادرة الاختيارية كأجر مرجعي لاحتساب منحة المغادرة الاختيارية، وتعفى هذه المنحة من الضريبة على الدخل ومن الخصم من المورد المستوجب بعنوانها طبقا لأحكام مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات.</p> <p>ولا يمكن في جميع الحالات أن تفوق منحة المغادرة 50 % من الأجور الصافية التي كان سيتقاضاها العون العمومي خلال الفترة الفاصلة بين تاريخ المغادرة الاختيارية وتاريخ بلوغه السن القانونية للإحالة على التقاعد.</p>	الفصل 5

فصل جديد	بعد إعادة الترتيب، يصبح الفصل 6: يتمتع الأعوان العموميون المغادرون بصفة اختيارية للتوظيف بالتغطية الصحية لدى المؤسسات الصحية العمومية لمدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ المغادرة، على أن يتولى المشغل دفع المساهمات بعنوان التغطية الصحية.
الفصل 6	تعتبر المغادرة الاختيارية صورة من صور الانقطاع النهائي عن التوظيف ويمنع إعادة انتداب الأعوان العموميين المغادرين بصفة اختيارية بأي صفة كانت بمصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والمنشآت العمومية.
الفصل 7	يتمتع الأعوان العموميون المغادرون بصفة اختيارية للتوظيف بجرية تقاعد أو منحة شيخوخة حسب التشريع الجاري به العمل.
الفصل 8	تدخل أحكام هذا القانون حيّز النفاذ حال نشره بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.
الفصل 9	تضبط بمقتضى أمر حكومي صيغ وإجراءات وأجال تطبيق الأحكام الواردة بهذا القانون.
	دون تغيير بعد إعادة الترتيب، يصبح الفصل 7
	دون تغيير بعد إعادة الترتيب، يصبح الفصل 8
	دون تغيير بعد إعادة الترتيب، يصبح الفصل 10
	تضبط بمقتضى أمر حكومي الآليات المرافقة وصيغ وإجراءات وأجال تطبيق الأحكام الواردة بهذا القانون.

III. قرار اللجنة:

قرّرت لجنة تنظيم الإدارة وشؤون القوات الحاملة للسلاح الموافقة على مشروع هذا القانون معدّلاً، وهي توصي الجلسة العامة بالمصادقة عليه في صيغته المعدّلة.

مقرّرة اللجنة

رئيس اللجنة

بسمة الجبالي

محمد الناصر جبيرة

مشروع قانون

يتعلق بالمغادرة الاختيارية للأعوان العموميين

الفصل الأول:

يمكن بصفة استثنائية للأعوان العموميين الخاضعين لمختلف الأنظمة الأساسية العامة أن يطلبوا مغادرة الوظيف بصفة اختيارية مقابل الحصول على منحة مغادرة وفقا للشروط الواردة بهذا القانون.

تنسحب أحكام هذا القانون على أعوان الوظيفة العمومية والمؤسسات والمنشآت العمومية.

الفصل 2:

يشترط للانتفاع بأحكام هذا القانون ألا تقلّ فترة العمل الفعلي الخاضعة للحجز بعنوان التقاعد، لفائدة الصندوق الوطني للتقاعد والحيلة الاجتماعية أو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، عن خمس (5) سنوات في تاريخ انقضاء أجل تقديم المطالب.

الفصل 3:

يجب على العون العمومي الراغب في مغادرة الوظيف طبقا لأحكام هذا القانون، تقديم مطلب كتابي عن طريق التسلسل الإداري إلى الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري.

تعرض مطالب المغادرة الاختيارية بعد حصولها على الموافقة المبدئية من قبل الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان العموميين المعنيين، على لجنة خاصة برئاسة الحكومة.

وتعتبر المطالب المعروضة على اللجنة نهائية وغير قابلة للرجوع فيها.

الفصل 4:

تتولى اللجنة الخاصة المنصوص عليها بالفصل 3 من هذا القانون البت في المطالب المقدمة بالاعتماد خاصة على توازن هيكله الموارد البشرية وخصوصية القطاع الذي ينتمي إليه العون العمومي المعني.

وفي صورة رفض المطلب يتعين أن يكون القرار معللاً.

الفصل 5:

يتكفل المشغل الأصلي بدفع منحة مغادرة جزافية، للأعوان العموميين الذين قبلت مطالبهم من قبل اللجنة الخاصة المنصوص عليها بالفصل 3 من هذا القانون، تساوي المبلغ المعادل لستة وثلاثين (36) أجرا شهريا صافيا تصرف دفعة واحدة وبصفة فورية.

يتم اعتماد الأجر الشهري الصافي الأخير الذي تقاضاه العون العمومي المعني قبل تاريخ المغادرة الاختيارية كأجر مرجعي لاحتساب منحة المغادرة الاختيارية، وتعفى هذه المنحة من الضريبة على الدخل ومن الخصم من المورد المستوجب بعنوانها طبقاً لأحكام مجلة الضريبة على دخل الأشخاص الطبيعيين والضريبة على الشركات.

ولا يمكن في جميع الحالات أن تفوق منحة المغادرة 50 % من الأجر الصافية التي كان سيتقاضاها العون العمومي خلال الفترة الفاصلة بين تاريخ المغادرة الاختيارية وتاريخ بلوغه السن القانونية للإحالة على التقاعد.

الفصل 6:

يتمتع الأعوان العموميون المغادرون بصفة اختيارية للتوظيف بالتغطية الصحية لدى المؤسسات الصحية العمومية لمدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ المغادرة، على أن يتولى المشغل دفع المساهمات بعنوان التغطية الصحية.

الفصل 7:

تعتبر المغادرة الاختيارية صورة من صور الانقطاع النهائي عن الوظيف ويمنع إعادة انتداب الأعدان العموميين المغادرين بصفة اختيارية بأي صفة كانت بمصالح الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والمنشآت العمومية.

الفصل 8:

يتمتع الأعدان العموميون المغادرون بصفة اختيارية للوظيف بجرابة تقاعد أو منحة شيخوخة حسب التشريع الجاري به العمل.

الفصل 9:

تضبط بمقتضى أمر حكومي الآليات المرافقة وصيغ وإجراءات وآجال تطبيق الأحكام الواردة بهذا القانون.

الفصل 10:

تدخل أحكام هذا القانون حيز النفاذ حال نشره بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.