

مشروع قانون

يتعلق بتنقيح وإتمام القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس

1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد

وللباقين على قيد الحياة في القطاع العمومي

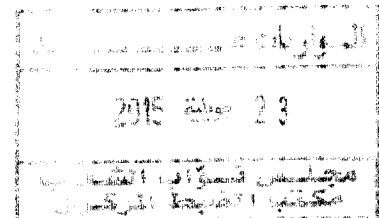
الفصل الأول : تلغى أحكام الفصول 24 و 28 و 29 من القانون عدد 12 لسنة 1985 المؤرخ في 5 مارس 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد وللباقين على قيد الحياة في القطاع العمومي وتعوض كما يلي :

الفصل 24 (جديد): تحدد سن الإحالة على التقاعد بستين (60) سنة مع مراعاة أحكام الفصول 27 و 28 (جديد) و 29 (جديد) و 29 (مكرر) والعنوان الثالث من هذا القانون.

الفصل 28 (جديد): تتم الإحالة على التقاعد بالنسبة إلى الأعوان الذين يمارسون وظائف مرهقة بعد قضاء خمسة وثلاثين سنة عملا وبلوغ سن الخامسة والخمسين (55) على الأقل.

الفصل 29 (جديد): تحدد سن الإحالة على التقاعد بخمس وخمسين سنة بالنسبة إلى أعوان السلك النشط.

وتضبط بأمر حكومي قائمة هذا الصنف من الأعوان.



الفصل 2: يضاف إلى القانون عدد 12 لسنة 1985 المتعلق بنظام الجرايات المدنية والعسكرية للتقاعد وللباقيين على قيد الحياة في القطاع العمومي عنوانا ثالثا يتضمن الفصول 71 مكرر و 71 ثالثا و 71 رابعا و 71 خامسا هذا نصه :

العنوان الثالث

في الترفيع الاختياري في سن الإحالة على التقاعد

الفصل 71 مكرر: يمكن للأعوان الخاضعين لأحكام هذا القانون الاختيار بين الإحالة على التقاعد في السن المنصوص عليها بالفصول 24(جديد) و 27 و 28 (جديد) 29 (جديد) و 61 فقرة أولى أو الترفيع في سن إحالتهم على التقاعد بـ 5 سنوات.

يفتتح الحق في ممارسة الخيار بالنسبة إلى الأعوان المعنيين خمس سنوات قبل بلوغهم سن الإحالة على التقاعد المضبوطة بالفصول 24(جديد) و 27 و 28 (جديد) 29 (جديد) و 61 فقرة أولى من هذا القانون.

على الراغبين في الإحالة على التقاعد في السن المضبوطة بالفصول 24(جديد) و 27 و 28 (جديد) 29 (جديد) و 61 فقرة أولى تقديم مطلب كتابي معرف بالإمضاء إلى المؤجر وذلك في أجل أقصاه 6 أشهر بداية من اليوم الأول لانطلاق آجال ممارسة حق الخيار.

يتولى المؤجر إحالة المطالب المتعلقة بممارسة حق الخيار إلى الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية حال ترصده بها.
يكون الخيار نهائيا وغير قابل للرجوع فيه.

الفصل 71 ثالثا: بانقضاء أجل الستة أشهر المشار إليه بالفصل 71 مكرر من هذا القانون دون ممارسة حق الخيار من قبل الأعوان المعنيين ترفع سن إحالتهم على التقاعد أليا بخمس سنوات.

الفصل 71 رابعا: ترفع مدة الأقدمية في العمل وسن الإحالة على التقاعد المنصوص عليهما بالفصل 30 من هذا القانون بثلاث سنوات بالنسبة إلى الأعوان الذين لم يمارسوا حق الخيار طبقا لأحكام الفصل 71 مكرر من هذا القانون.

الفصل 71 خامسا : تتسحب الأحكام المتعلقة بالتنفيذ المنصوص عليها بالفصول 32 و 33 و 67 من هذا القانون على الأعوان والعسكريين الذين لم يمارسوا حق الخيار طبقا لأحكام الفصل 71 مكرر من هذا القانون.

ويمنح التنفيل في حدود المدة المتبقية لبلوغ سن الخامسة والستين (65).

الفصل 3: يمكن للأعوان الخاضعين لأحكام القانون عدد 12 لسنة 1985 المشار إليه أعلاه و الذين تفصلهم عن سن الإحالة على التقاعد المضبوطة بالفصول 24(جديد) و 27 و 28 (جديد) 29 (جديد) و 61 فقرة أولى من القانون المذكور مدة تقل عن 5 سنوات في تاريخ نشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية والراغبين في ممارسة حق الخيار كما تم ضبطه بالعنوان الثالث من القانون عدد 12 لسنة 1985 المشار إليه أعلاه تقديم مطلب كتابي طبقا للشروط والاجراءات المنصوص عليها بالفصل 71 مكرر من القانون المذكور في أجل أقصاه 6 أشهر من تاريخ نشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

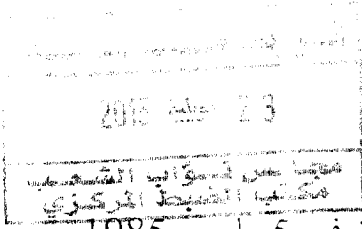
بانقضاء الأجل المذكور دون ممارسة حق الخيار تنطبق على الأعوان المشار إليهم بالفقرة الأولى من هذا الفصل أحكام الفصل 71 ثالثا من القانون عدد 12 لسنة 1985 المشار إليه أعلاه.

الفصل 4 : يمكن للأعوان الخاضعين لأحكام القانون عدد 12 لسنة 1985 المشار إليه أعلاه والذين هم في وضعية استبقاء بحالة مباشرة في تاريخ نشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية أن يمارسوا حق الخيار المنصوص عليه بالفصل 71 مكرر من القانون عدد 12 لسنة 1985 المشار إليه أعلاه في أجل أقصاه 6 أشهر من تاريخ نشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية .

وتخصص مدة الاستبقاء بحالة مباشرة من مدة الترفيع في سن الإحالة على التقاعد في صورة عدم ممارستهم لحق الخيار.

الفصل 5: تلغى أحكام الفقرتين الثانية والثالثة من الفصل 29 مكرر والفصلين 62 و63 من القانون عدد 12 لسنة 1985 المشار إليه أعلاه.

الفصل 6 : يعاد ترقيم العنوان الثالث من القانون عدد 12 لسنة 1985 المشار إليه أعلاه كما يلي : العنوان الرابع "أحكام انتقالية".



شرح أسباب

(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)

تشهد أنظمة التقاعد في القطاع العمومي عجزا هيكليا ما انفك يتفاقم من سنة إلى أخرى.

ويعزى هذا العجز إلى عوامل ديمغرافية تتمثل أساسا في :

- تغيير التركيبة العمرية للمنخرطين المباشرين واتجاهها نحو التهرم وبالتالي تزايد عدد المتقاعدين سنويا بنسق تصاعدي حيث تطور من 3100 متقاعد سنة 1985 إلى 16055 متقاعد سنة 2013.
- تراجع المؤشر الديمغرافي من 5.9 منخرط نشيط عن كل منتفع بجرأية سنة 1985 إلى 2.58 سنة 2013.
- تحسن مؤمل الحياة عند الولادة ليلبغ 75 سنة في حين كان لا يتجاوز 64 سنة 1982.

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

- دمج صندوق التقاعد لمستخدمي المصالح العمومية للكهرباء والغاز والنقل والذي كان يشكو من عجز هيكلي بالصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية.
- إحالة أعداد هامة من الأعوان على التقاعد المبكر في إطار تطهير وإعادة هيكلة المنشآت العمومية وهو ما نتج عنه تقلص في موارد الصندوق.

هذا بالإضافة إلى الامتيازات الهامة التي توفرها أنظمة التقاعد في القطاع العمومي والتي ساهمت بدورها في تفاقم العجز.

ومن بين هذه الامتيازات :

- احتساب الجراية على أساس آخر أجر أو أعلى أجر تقاضاه المنخرط خلال حياته المهنية لمدة سنتين متتاليتين وذلك خلافا لما هو معمول به سواء في القطاع الخاص الذي يعتمد معدل أجور العشر سنوات الأخيرة أو في بعض البلدان التي تعتمد معدل الأجور خلال الـ 25 سنة الأخيرة أو حتى معدل الأجور خلال كامل الحياة المهنية للمنخرط،
- 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 الأجر،

- إمكانية بلوغ مبلغ الجراية 90% من الأجر المعتمد لاحتسابها خلافا لما هو معمول به سواء في القطاع الخاص حيث لا يتجاوز مبلغ الجراية 80% من 6 مرات الأجر الأدنى المضمون أو في بعض البلدان التي لا تتجاوز نسبة الجراية بها 70%،
- التمتع الفوري بالجراية في سن 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،
- انتفاع هذه الأصناف بالتفيل وهو ما يعني إضافة سنوات أقدمية تتراوح بين سنتين وخمس سنوات إلى سنوات العمل الفعلية،

وتجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أن 40% من المنتفعين بجراية حاليا في القطاع العمومي يتمتعون بالتفيل وبمتوسط أقدمية يقدر بـ 4 سنوات إضافية،

- التمتع الفوري بالجراية في سن مبكرة جدا بالنسبة للعسكريين وهو ما يعبر عنه بالإحالة على التقاعد من أجل بلوغ الأقدمية العسكرية والتي تتراوح بين 20 و25 و30 سنة حسب الصنف الذي ينتمي إليه المنخرط (معدل سن الإحالة بالنسبة لهذا السبب لا يتجاوز سن 45 عاما) مع تمتيعهم بالتفيل 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،

وباعتبار أن اصلاح منظومة الضمان الاجتماعي يعد من بين المحاور الهامة التي تضمنها العقد الاجتماعي حيث سيتم مراجعة شاملة لكامل هذه المنظومة في إطار لجنة تم إحداثها للغرض وهي لجنة الحماية الاجتماعية قصد إيجاد الحلول الجذرية والهيكلية الكفيلة بتأمين التوازنات المالية لمختلف أنظمة الضمان الاجتماعي على المستويين المتوسط والبعيد.

وفي انتظار ذلك، ونظرا لما تشهده أنظمة التقاعد في القطاع العمومي من انخراط متواصل في توازناتها المالية قد يصل إلى عدم إيفاء الصندوق الوطني للتقاعد والحيطة الاجتماعية بالتزاماته تجاه منظوريه، فقد أصبح من الضروري اتخاذ اجراءات عاجلة تتمثل أساسا في الترفيع الاختياري في سن الإحالة على التقاعد بـ 5 سنوات.

وفي هذا الإطار تم التنصيص ضمن مشروع القانون المعروض على إضافة عنوان ثالث يمكن الأعوان الخاضعين لهذا القانون من الاختيار بين الإحالة على التقاعد في السن المنطبقة حاليا أو الترفيع في سن إحالتهم على التقاعد بحمس سنوات. وقد نص المشروع المعروض في هذا الصدد على أن افتتاح الحق في ممارسة الخيار يكون قبل بلوغ سن التقاعد بخمس سنوات على أن يتم تقديم المطلب في أجل أقصاه 6 أشهر بداية من اليوم الأول لانطلاق آجال ممارسة حق الخيار.

وبانقضاء هذا الأجل دون ممارسة حق الخيار من قبل الأعوان المعنيين ترفع سن الإحالة على التقاعد أليا بخمس سنوات ويعد الخيار الذي تم اعتماده من قبل العون المعني نهائيا وغير قابل للرجوع فيه.

ومراعاة لمبدأ المساواة بين الأعوان العموميين وعدم التمييز بينهم في الحقوق والواجبات تم بصفة انتقالية تمكين الأعوان الذين تفصلهم عن سن التقاعد المضبوطة بالفصول 24 و 27 و 28 و 29 و 61 فقرة أولى من هذا القانون مدة اقل من 5 سنوات من ممارسة حق الخيار وفقا لنفس الصيغ والإجراءات المنصوص عليها بهذا القانون وتتم ممارسته في أجل أقصاه ستة اشهر من تاريخ نشر القانون بالرائد الرسمي.

وقصد المحافظة على حقوق المضمونين الاجتماعيين مع مراعاة متطلبات الترفيع في سن التقاعد تم التنصيص على أن الأحكام المتعلقة بالتنفيذ تنطبق بالمماثلة على العملة الذين يقومون بأعمال منهكة ومخلة بالصحة وعلى الأعوان الذين يمارسون وظائف مرهقة وكذلك على أعوان السلك النشيط وغيرهم من الشرائح الذين لم يمارسوا حق الخيار طبقا لما هو مبين أعلاه.

ومراعاة لبعض الوضعيات الخصوصية الجارية تم التنصيص على سحب إجراءات وصيغ وأجال ممارسة حق الخيار على الأعوان العموميين المتمتعين في تاريخ صدور القانون المعروض بوضعية استبقاء بحالة مباشرة بالقطاع العمومي التي تمنح بأمر حكومي وفق أحكام الفقرة الثانية من الفصل 24 من القانون عدد 12 لسنة 1985 المشار إليه أعلاه.

وتتم ممارسة حق الخيار في غضون أجل أقصاه 6 أشهر من تاريخ نشر هذا القانون بالرائد الرسمي.

وبانقضاء اجل ممارسة حق الخيار ترفع أليا سن التقاعد بخمس سنوات على أن تخصص مدة الاستبقاء بحالة مباشرة من مدة الترفيع في سن الاحالة المحددة بخمس سنوات.

وتحقيقا لانسجام أحكام المشروع المعروض وتناسقها تم التنصيص على ان شرطي الاقدمية في العمل وسن التقاعد المنصوص عليهما بالفصل 30 يتم رفعهما ب 3 سنوات في صورة عدم ممارسة حق الخيار.

كما تم الغاء احكام الاستبقاء بحالة مباشرة المنصوص عليها بالفصول 24 و 28 و 29 و 29 مكرر و 62 و 63 من القانون عدد 12 لسنة 1985 المشار اليه اعلاه.

ويقدر الانعكاس المالي لهذا الاجراء بـ 3,8 مليار دينار خلال الخمسة سنوات القادمة (2016-2020) وذلك في صورة اعتماد فرضية انه سيشمل 50% من المعنيين به فقط و بالذالي سيتمكن من تقليص العجز المرتقب لنفس الفترة من 4,6 مليار دينار إلى 0,8 مليار دينار.

ومن شأن هذا الإجراء أن يساهم في توفير متسع من الوقت لتجسيم بنود العقد الاجتماعي المتعلقة بالحماية الاجتماعية والتي تنص على مراجعة شاملة لأنظمة التقاعد مع ضمان مستوى قاعدي أدنى وفقا للنظام التوزيعي و العمل على المحافظة على التوازنات المالية وتتويج مصادر التمويل بما يضمن عدالة على مستوى تقاسم الأعباء وديمومة للموارد.