

مشروع قانون

يتعلق بضبط أحكام استثنائية للإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية

في قطاع الوظيفة العمومية

الفصل الأول: يمكن لأعوان الوظيفة العمومية الذين يبلغون السن القانونية للتقاعد خلال الفترة الممتدة من 1 جانفي 2018 إلى 1 جانفي 2021 طلب الإحالة على التقاعد قبل بلوغهم هذه السن وذلك وفقا للشروط الواردة بهذا القانون.

الفصل 2: تنطبق أحكام هذا القانون على الأعوان والعملة المنتمين لمختلف أسلاك الوظيفة العمومية والذين قضوا فترة العمل الدنيا المشترطة للحصول على جارية التقاعد. يتعين على الأعوان والعملة الراغبين في الانتفاع بأحكام هذا القانون تقديم مطالب كتابية عن طريق التسلسل الإداري في أجل أقصاه شهرا من تاريخ نشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

الفصل 3: تعرض مطالب الإحالة على التقاعد، بعد حصولها على الموافقة المبدئية من قبل الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري إزاء الأعوان والعملة المعنيين، على لجنة مختصة برئاسة الحكومة.

تعتبر المطالب المعروضة على اللجنة نهائية وغير قابلة للرجوع فيها.
الفصل 4: تتولى اللجنة البت في المطالب المقدمة بالاعتماد خاصة على توازن هيكله الموارد البشرية للقطاع العمومي.

الفصل 5: يتم التمتع بالجارية المسندة وفقا لأحكام هذا القانون بصفة فورية ابتداء من تاريخ الانقطاع عن النشاط وبتنفيذ يساوي الفترة المتبقية لبلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد. لا يخول الجمع بين مدة التنفيل ومدة النشاط المصرح بها في نطاق نظام تقاعد آخر بعد الإحالة على التقاعد على معني أحكام هذا القانون.

الفصل 6: يتكفل المشغل بمبالغ الجرايات وكذلك بالمساهمات الاجتماعية المستوجبة بعنوان المدة الفاصلة بين تاريخ الإحالة على التقاعد طبقا لأحكام هذا القانون وتاريخ بلوغ السن القانونية للإحالة على التقاعد.

الفصل 7: تضبط إجراءات وصيغ تطبيق الأحكام الواردة بهذا القانون بمقتضى أمر حكومي.

شرح أسباب

(مشروع القانون المتعلق بضبط أحكام استثنائية لإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية في قطاع الوظيفة العمومية)

يندرج مشروع القانون المتعلق بضبط أحكام استثنائية للإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية في قطاع الوظيفة العمومية في إطار تجسيم توجهات حكومة الوحدة الوطنية وتعهداتها بخصوص الشروع في تنفيذ الإصلاحات الهيكلية الكبرى.

وفي هذا السياق، يعتبر موضوع إصلاح الإدارة وتحديث الوظيفة العمومية من أبرز الإصلاحات الهيكلية الكبرى الهادفة إلى اعتماد التصرف الأنجع في الموارد البشرية للإدارة وترشيدها وهو ما خلصت إليه استراتيجية تحديث الإدارة وإصلاح الوظيفة العمومية التي تم اعتمادها من قبل الحكومة خلال المجلس الوزاري المضيق المنعقد في 6 فيفري 2017 وعرضها في الندوة الوطنية.

وقد أفرزت عملية التشخيص المنجزة في إطار هذه الاستراتيجية، تأكد الحاجة إلى ترشيده عدد الموظفين والعملة الذي تجاوز بكثير الحاجات الحقيقية للإدارة وهو ما أثر سلبا على مردودية العنصر البشري للإدارة العمومية وعلى الخدمات الإدارية المقدمة للمواطن وللمؤسسة إلى جانب تعارضه مع متطلبات الحوكمة الرشيدة ومعايير حسن التصرف العمومي.

ويرتكز هذا التشخيص خاصة على بروز مؤشرات ومعطيات إحصائية ذات أهمية بالغة وتأثير مباشر على التوازنات المالية للدولة تتمثل خاصة في:

* **تضخم غير مسبوق لعدد أعوان الوظيفة العمومية وعملياتها نتيجة الانتدابات المنجزة في إطار تسوية وضعيات التشغيل الهش خلال الفترة (2011-2015) حيث بلغ أكثر من 650 ألف عون سنة 2016 وهو عدد يتجاوز بكثير الحاجيات الحقيقية للإدارة وهو ما من شأنه أن يحد من الإنتاجية والمردودية وينعكس سلبا عن جودة الخدمات الإدارية،**

* **تضخم حجم الأجور في الوظيفة العمومية حيث بلغت كتلة الأجور 13.7 ألف مليون دينار سنة 2017 ومن المنتظر أن تبلغ أكثر من 15 ألف مليون دينار سنة 2018 باعتبار الانعكاس المالي المباشر لتفعيل الالتزامات السابقة المتعلقة بالزيادة في الأجور.**

وقد أصبحت هذه الوضعية تشكّل تهديدا جديا للتوازنات المالية للدولة نتيجة ارتفاع مصاريف التسيير على حساب الاعتمادات المخصصة للتنمية والاستثمار خاصة في ظل الصعوبات والتحديات التي يشهدها الوضع الاقتصادي.

لذلك، فإن الحد من تضخم عدد أعوان الوظيفة العمومية والتخفيف من ضغط حجم الأجور على ميزانية الدولة يعتبر من الممهّدات (préalables) الأساسية لضمان نجاح استراتيجية تحديث الإدارة وإصلاح الوظيفة العمومية.

ويجدر التذكير في هذا الصدد أن الإجراء المتعلق بالإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية طبقا للأحكام المضمنة بمشروع القانون المعروض، يتنزل في إطار حزمة من الإجراءات والتدابير المتكاملة على غرار إرساء نظام خاص بالإطارات العليا للوظيفة العمومية (La Haute Fonction publique) عبر آلية التناظر وكذلك اعتماد تقنية إعادة توزيع أعوان وعملة الوظيفة العمومية المباشرين لخلق التوازن في الموارد البشرية بين مختلف الإدارات المركزية وبين الإدارات المركزية والجهوية والبرنامج الخاص بالمغادرة التلقائية والتشجيع على الاستثمار وبعث المشاريع وكذلك تنويع آليات الحراك سواء داخل هياكل القطاع العمومي أو نحو القطاع الخاص.

وفي إطار الحرص على ضمان التناسق والانسجام بين أحكام مشروع القانون المعروض ومتطلبات إصلاح أنظمة التقاعد في القطاعين العمومي والخاص، فتجدر الإشارة إلى أن مشروع هذا القانون يتيح إمكانية الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية لكل عون أو عامل لا يرغب في البقاء وحتى لا يشمل الترفيع في السن القانونية للتقاعد المزمع إقراره في نطاق إصلاح أنظمة التقاعد ومراجعة مجمل المقاييس الخاصة بأنظمة الجراية بالتشاور مع الأطراف الاجتماعية.

كما يتميز مشروع القانون المعروض بصبغة إنسانية واجتماعية بالنسبة إلى بعض الأصناف من أعوان وعملة الوظيفة العمومية الراغبين منهم في المغادرة والانتفاع بالتقاعد بسبب وضعياتهم الصحية أو العائلية ولم تتسن الاستجابة لمطالبهم نتيجة الضغوطات التي تشهدها التوازنات المالية للصناديق الاجتماعية.

وحفاظا على التوازنات المالية للصناديق الاجتماعية، فقد تم التنصيص على تحمّل ميزانية الدولة كليا لتكاليف برنامج الإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية المنصوص عليه ضمن مشروع القانون المعروض.

وبناء على مجمل هذه المعطيات، فقد تضمن مشروع القانون المعروض خاصة ما

يلي:

أولاً- التأكيد على الطابع الاختياري للإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية حيث أن هذا الإجراء مرتبط قانوناً بتقديم العون أو العامل لمطلب كتابي عن طريق التسلسل الإداري.

وقد تم التنصيص على ضرورة تقديم المطالب الكتابية في أجل أقصاه شهراً من تاريخ نشر هذا القانون بالرائد الرسمي للجمهورية التونسية.

ثانياً - مجال التطبيق والأعوان المعنيون بهذا الإجراء:

- الشرط المتعلق ببلوغ السن القانونية للتقاعد: بلوغ السن القانونية للتقاعد خلال الفترة الممتدة من 01 جانفي 2018 إلى 1 جانفي 2021.

- الشرط المتعلق برتبة العون المعني: تم التنصيص على انطباق أحكام هذا القانون على الأعوان المنتمين لمختلف أسلاك الوظيفة العمومية (بما في ذلك الأعوان المتعاقدون والوقتيون والعملة) شرط قضاء الأقدمية الدنيا المستوجبة للانتفاع بجرية التقاعد.

ثالثاً- إسناد الوزير الذي يمارس سلطة التسلسل أو الإشراف الإداري سلطة تقديرية للنظر في المطالب المقدمة وإسناد الموافقة المبدئية بشأنها.

رابعاً- إحداث لجنة برئاسة الحكومة تتولى البت في المطالب المقترحة من قبل مختلف الوزارات وذلك بالاعتماد على معيار توازن هيكله الموارد البشرية للقطاع العمومي.

خامساً- التنصيص على الامتيازات المسندة للمنخرط المنتفع بالإحالة على التقاعد قبل بلوغ السن القانونية وهي الانتفاع الفوري بالجرية وإسناد تنفيل بعنوان المدة الفاصلة بين الانقطاع عن العمل والتاريخ المفترض للإحالة على التقاعد العادي. سادساً- تكفل المشغل بمبالغ الجريات وتكاليف التنفيل بعنوان الفترة الممتدة من تاريخ الإحالة على التقاعد إلى تاريخ بلوغ السن القانونية للتقاعد العادي.

كما تضمن مشروع القانون المعروض إحالة إلى أمر حكومي لضبط إجراءات وصيغ تطبيق أحكامه.

وحرصاً على حسن تنفيذ برنامج إصلاح أنظمة التقاعد وتحديث الوظيفة العمومية، فقد تم إقرار رزنامة تتضمن مختلف المراحل المرتبطة بهذا المشروع وفقاً للوحة القيادة التالية:

			الثلاثي الثاني	الثلاثي الثالث	الثلاثي الرابع	الثلاثي الأول		
	قانون	جدولة الديون المتخلدة			قانون المالية التكميلي/قانون المالية			
اصلاح أنظمة التقاعد	قانون	نسبة المساهمات	التشخيص	دراسة الخيارات	ضبط التشريعات	اعتماد التشريعات	التطبيق	
		الأجر المرجعي	التشخيص	دراسة الخيارات	ضبط التشريعات	اعتماد التشريعات	التطبيق	
		مردودية السنوات	التشخيص	دراسة الخيارات	ضبط التشريعات	اعتماد التشريعات	التطبيق	
		التعديل الآلي	التشخيص	دراسة الخيارات	ضبط التشريعات	اعتماد التشريعات	التطبيق	
		مصادر أخرى للتمويل	التشخيص	دراسة الخيارات	ضبط التشريعات	اعتماد التشريعات	التطبيق	
		سن التقاعد	التشخيص	دراسة الخيارات	ضبط التشريعات	اعتماد التشريعات	التطبيق	
	مراجعة قائمة الأعمال الشاقة	التشخيص	دراسة الخيارات	ضبط التشريعات	اعتماد التشريعات	التطبيق		
	قانون							
			الثلاثي الثاني	الثلاثي الثالث	الثلاثي الرابع	الثلاثي الأول		
اصلاح الوظيفة العمومية	قانون	برنامج التقاعد المبكر	مجلس الوزراء	مجلس نواب الشعب	الانطلاق	التطبيق	-	
	قانون	برنامج المغادرة الاختيارية	فريق عمل رئاسة الحكومة	مجلس الوزراء	مجلس نواب الشعب	الانطلاق	التطبيق	

تلك هي الغاية من مشروع القانون المعروض.