



الرهجوم على الوظيفة العمومية وسبل المقاومة..



أكتوبر 2015



الرهجوم على الوظيفة العمومية وسبل المقاومة..



أكتوبر 2015

مرسوم نقل الموظفين:

حلقة جديدة ضمن مسلسل شامل لتفكيك الوظيفة العمومية

أثارت مصادقة مجلس الحكومة في 29 يوليوز 2015 على مشروع مرسوم بشأن نقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الوزارات (المتصرفون، المهندسون، التقنيون، المساعدون الإداريون والمساعدون التقنيون...) والبالغ عددهم حوالي 120 ألف موظفا، ردود فعل غاضبة من قبل عدد من المهتمين (نقابيين، باحثين جامعيين، وحتى نشطاء في مواقع إلكترونية...)

إن إجراءات نقل الموظفين بصفة منفردة وتلقائية من قبل الإدارة، ليس مجرد إجراء تقني، كما صرحت الدوائر الرسمية سيمكن الدولة من "تفعيل حركية الموظفين لسد الخصاص في بعض القطاعات، وخلق التوازن فيما يتعلق بتوزيع الكفاءات والخبرات على مختلف مرافق الدولة"، وليس مجرد إجراء تعسفي لضرب الاستقرار الاجتماعي والمس بمبدأ الرعاية المشتركة للأطفال وتعريض أسر الموظفين للتفكك، كما ذهب إلى ذلك بعض منتقديه، وإنما خطورته الحقيقية تكمن في كونه حلقة جديدة ضمن أجندة التدابير والبرامج الرامية إلى تفكيك الوظيفة العمومية، لملائمتها، كما يطرح منظرو السياسات النيوليبرالية المدمرة، مع عاملين أساسيين فرضهما سياق العولمة الرأسمالية:

- **أولا:** الإكراهات الاقتصادية التي أضحت تفرض تقديم منتج بجودة عالية وبأسعار تنافسية وبأقل ما يمكن من الكلفة، وطبعاً يتم تخفيض كلفة الإنتاج، على حساب تدمير مكتسبات عالم الشغل عن طريق ضرب الشغل القار والدائم، وسن أجور بئيسة، وضرب الحرية النقابية، وتفكيك أنظمة الضمان الاجتماعي...؛

ثانياً: تراجع دور الدولة عن تحمل مسؤوليتها الاجتماعية وانحسار دورها في الجوانب السيادية والأمنية. ومن أجل الوقوف عند خطورة هذا الإجراء الأخير وعلى الخلفيات المتحكمة فيه، تسعى هذه المقالة إلى تقديم عناصر لفهم وتحليل طبيعة السياسات والبرامج التي تم اتباعها، في العقد الأخير على الأقل، في مجال الوظيفة العمومية، مع

الهجوم على الوظيفة العمومية وسبل المقاومة..

منشورات جريدة المناضل-ة
أكتوبر 2015

الوقوف عند نتائجها المدمرة وتأثيراتها الكارثية، ثم تبيان موقف القيادات النقابية من هذه السياسات، مع تقديم بعض الاقتراحات والأفكار من أجل حفز مقاومة عمالية وشعبية تستند على منظور يضع المصالح الفعلية للأجراء فوق أي اعتبار آخر.

مرجعية المرسوم الإيديولوجية

شهدت الإدارات العمومية في العقد الأخير بروز خطاب جديد يحصر الاختلالات والمشاكل التي تتخبط فيها المرافق العمومية في ما هو تدييري. ما مفاده أن المشكل لم يعد مرتبطا بفشل السياسات المتبعة، وبالتوجهات الاستراتيجية الكبرى التي تحكم تسيير الشأن العام، وإنما بضعف وسوء تدبير مختلف الموارد ومن ضمنها "الموارد البشرية" طبعا. وتحت يافطة هذا المفهوم الذي ينتمي إلى مدرسة التدبير العمومي الحديث New Management Public ذات الأصول النيوليبرالية، يتم اختزال الأجراء في أبعادهم الاقتصادية المحضة (الفعالية والمردودية، والإنتاجية...) مع تهميش منهج ومقصود لحاجياتهم الفكرية والمعنوية والنفسية والاجتماعية.

يقوم هذا "التدبير العمومي الحديث" على نظرية الرأسمال البشري لغاري بيكر Garry Becker التي تعتبر الإنسان مجرد مورد في خدمة تنمية المقاول، أو رأسمالا يجب تثيره. ليس الإنسان هدفا للتنمية الاقتصادية. وهذا ما يبرز في مفهوم "الموارد البشرية". وقد دمج هذا النموذج تأثيرات مختلفة من ثقافات أخرى، مثل النموذج الياباني [التويوتية toyotisme]. وتم تعقيده ونقوم مكاتب الاستشارة الكبرى ببيعه عبر العالم.

هذا التدبير المطبق في البدء في الشركات متعددة الجنسية أصبح أيديولوجية سائدة، ويميل إلى اكتساح كل مجالات المجتمع، لا سيما تنظيم العمل. ويتجسد في تطبيق طرق تدبير القطاع الخاص في الإدارات والخدمات العامة على أساس مقارنة الزبون، والتنافس، والتسيير بالأهداف، والمحاسبة التحليلية، وتدبير الموارد البشرية، والترقية بالاستحقاق، ومقاربة الجودة... وفق هذا المنطق تغدو الوسيلة (المردود، الفعالية، التسيير) غاية بحد ذاتها، مع وجوب إخضاع كل شيء لها، بما فيه الإنسان. فالاقتصاد الفعلي، وإنتاج المواد والخدمات، ورفاهية الإنسان لا تدخل في الحساب مقارنة بالربح. إن كان الأمر يضمن مردودية أكبر للرأسمال، فلا تردد في رمي العمال بكثافة إلى البطالة أو البؤس، وإغلاق

قد تستطيع الدولة تمرير هذا المخطط لكن سنكون استفدنا دروسا عدة في الوحدة والمواجهة وسنوقظ العديد من سباته كما سينحدر العديدون لجانب النظام أو يبتلعون لسانهم إما تواطؤا أو خوفا..تلكم دروس لا بد منها ونحن نخوض مسيرة نضالنا من اجل التحرر و الإعتاق، ففي خضم المعارك وغارات العدو سيصلب عود العديد من المناضلين و ستتكسر شوكة العديد منهم، كما ستمتنح الكثير من خطابات الموائد المستديرة وصفحات الجرائد والانترنت.. فلننخرط في العمل وسنكسب الكثير.

بقلم: ع.ل

للمزيد من الاطلاع يرجى العودة الى المقال المنشور بجريدة المناضل عدد فاتح ماي 2015 بعنوان "الهجوم على الوظيفة العمومية وسبل المقاومة"

المراجع:

1. مقال "الهجوم على الوظيفة العمومية وسبل المقاومة" جريدة المناضل عدد فاتح ماي 2015
2. موضوع حول "النظام الاساسي العام للوظيفة العمومية : من الإصلاح الجزئي إلى المراجعة الشاملة" موقع وزارة الوظيفة العمومية وتحديث القطاعات .
3. النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .
4. مشروع مرسوم النظام الأساسي لموظفي الجماعات المحلية .
5. النظام الأساسي لموظفي وزارة التربية الوطنية.

المقاولات، حتى ذات المردود، و تدمير البيئة. وفي القطاع العام ليس ضغط مالكي الأسهم ما يحدد منطق الفعالية وتخفيض أعداد العاملين، بل الديون التي على كاهل الدولة. فالإدارة المغربية تحت رقابة البنك العالمي و الدائنين، هم من يوجه ما يسمى "الإصلاح"، وتحديث القطاعات العامة.

مرجعية المرسوم القانوني

انخرطت الدولة المغربية في العقد الأخير في عدد من "الإصلاحات" الرامية إلى إعادة هيكلة الوظيفة العمومية بما هي عبء اقتصادي (كلفتها المادية) وخطر اجتماعي (نشاطات الموظف السياسية والنقابية). ومن ضمن التدابير التي تم اتخاذها نستحضر المراجعة الجزئية التي طرأت على النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب القانون رقم 50.05 الذي دخل حيز التنفيذ في ماي 2011 بعدما صادق عليه البرلمان، بالإجماع، بمن فيهم ممثلي النقابات الأكثر تمثيلية في مجلس المستشارين. وقد كرس هذا التعديل عدد من التراجعات الخطيرة، أهمها:

ضرب التوظيف المباشر لحاملي الشهادات العليا من خلال فرض "المباراة" كآلية وحيدة لولوج الوظائف العمومية وإلغاء التوظيف بناء على الشهادات في السلم 11. غير أنه في الوقت الذي ينص فيه الفصل 22 من النظام الأساسي الحالي للوظيفة العمومية على المباراة، يفتح المجال للتوظيف المباشر في الوظائف المتعلقة بأمن الدولة الداخلي والخارجي، وكذا بالنسبة للمتخرجين مما أسماه المعاهد التي تكون حصريا لفائدة الإدارة؟؟ إن هذا الاستثناء يضرب في العمق أي حديث عن تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين في ولوج الوظيفة العمومية؛

النيل من استقرار أوضاع الشغل بقطاع الوظيفة العمومية بفرض العمل بالعقدة (الفصل 6 مكرر) لأول مرة في تاريخ الوظيفة العمومية منذ تاريخ تأسيسها في فبراير 1958، بحيث أن العمل بالعقدة لا يمكن أن يترتب عليه أي ترسيم حسب منطوق الفصل 6 مكرر. إن من شأن فتح مجال العمل بالعقدة أن يؤدي إلى تكريس هشاشة أوضاع العاملين بالمرافق العمومية وينعكس سلبا على حقوقهم الشغلية، وعلى استقرار حياتهم الاجتماعية فضلا على انعكاساته السلبية البالغة الخطورة على الحرية النقابية في مجال الوظيفة العمومية.

التنصيب على نقل الموظف بصفة تلقائية من قبل الإدارة ودون موافقته، ما قد يؤدي إلى تخريب حياته الاجتماعية بكافة أبعاده.

الوثيرة لكسب بعض الخطوات نحو الأمام، بممارسة الضغط من الأسفل عبر إجابات ميدانية وتنظيمية للمقاومة تقطع مع كل الأشكال الغارقة في العزلة والتعصب والفئوية والبيروقراطية، و تأخذ طابعا وطنيا وأميا وتستطيع استيعاب كل الاحتجاجات المنتظرة والبارزة في الأفق، نتيجة التطبيق العملي لهذه الإجراءات. وهذه الخطوات يمكن إجمالها في:

1. استغلال وسائل الإعلام بمختلف أشكالها من جرائد ومواقع الكترونية ومواقع اجتماعية.. للتشهير بفحوى التعديلات على النظام الأساسي للوظيفة العمومية و بخطورة هذه الإجراءات دون انتظار صدور النظام الأساسي بشكل كامل حيث تعمل الدولة على تنزيله تدريجيا إجراء بأجراء عبر مراسيم وزارية لتفادي أي مواجهة محتملة تليق بمستوى الهجوم..
2. علينا استغلال الصيف لإعداد عدة أدبية و إقتراحية ، لبدية موسم سيشهد تنزيلات لإجراءات خطيرة في حق مكتسبات الشغيلة بالوظيفة العمومية، ما سينتج عنه تمردات و نضالات فردية او فئوية، ان لم تجد المبراس الذي سوف ينير طريقها والوعاء الذي سيصهرها مع باقي الحركات الاحتجاجية المحتملة في قوة تنظيمية موحدة وصلبة، ستضمحل وتخفت الواحدة تلو الأخرى، مهما بلغت من العزم والإصرار، ما قد يفوت علينا فرصة لاستنهاض الوعي النقابي والاحتجاجي من داخل النقابات وخارجها ، وبناء بديل نقابي كفاحي..
3. الدعوة لخلق تنسيقات نقابية محلية وإقليمية و جهوية ووطنية مبنية على الديمقراطية، تستهدف جميع الموظفين ومنفتحة على كل المهتمين بالحقوق الشغيلة لإعداد ندوات ولقاءات ومهرجانات خطابية ... للتداول في سبل المواجهة المحلية من إضرابات عامة وتظاهرات بالشوارع عبر أشكال تنظيمية ديمقراطية ...والضغط على المركزيات النقابية للتنسيق وخوض أشكال نضالية وطنية في مستوى الإجراءات الهجومية كالأضرابات العامة المصحوبة بالتظاهر في الشوارع ، مع تعبئة واسعة توازي ما شهدته "معارك" اللجان الثنائية من تحرك وتحسيس وتعبئة..

ومع كامل الأسف، تم تمرير هذا القانون دون مواجهة ولو لفظية (بيانات وبلاغات...) من قبل القيادات النقابية، في ذلك الوقت، التي لعبت ولا تزال أدوارا مساعدة للدولة في تخريب معظم المكاسب التاريخية لفئة أجراء الدولة تحت يافطة التشارك والتشاور داخل مجلس المستشارين، أو من خلال جولات الحوار الاجتماعي، أو في إطار دورات المجلس الأعلى للتوظيف العمومية وغيرها من مؤسسات التشاور والتعاون الطبقين.

إن هذه القيادات النقابية التي صادقت بالإجماع على هذا القانون بالإجماع في مجلس المستشارين هي التي تطلع علينا اليوم ببياناتها الراضة (الكاذبة) لمرسوم نقل الموظفين المشتركين بين الوزارات.

يتضح من خلال ما تم استعراضه أعلاه، بأن مرسوم نقل الموظفين مثله مثل باقي الإجراءات التي تعتمدها الحكومة الحالية اعتمادها، يهدف بالأساس إلى معالجة، ما تسميه الدولة الإكراهات المالية المترتبة عن ضرورة ضبط التوازنات المالية، التي ارتقى بها الدستور الذي تم فرضه في يوليوز 2011 إلى مصاف مبدأ دستوري، والذي جعل من الحفاظ على التوازن المالي للدولة مسؤولية الحكومة والبرلمان على حد سواء (الفصل 77).

مرسوم نقل الموظفين حلقة ضمن مسلسل تخريبي شامل للحقوق والمكاسب ليس مرسوم نقل الموظفين الجديد مجرد إجراء تقني منعزل، غايته " تطوير وتوسيع مجال حركية الموظفين بين الإدارات العمومية والجماعات الترابية بما يضمن توسيع آفاقهم المهنية" حسب تصريح الناطق باسم الحكومة، بل عنصر من خطة شاملة لتفكيك أنظمة الوظيفة العمومية بتكريس تراجع دور الدولة كمشغل عمومي، وفتح المجال للرساميل الخاصة للاستثمار في قطاعات الوظيفة العمومية (تقديم خدمات عبر التدبير المفوض، التشغيل عبر شركات المناولة (المقاولة من باطن) ، اتفاقات شراكة القطاع العام والخاص...). وهذا ما يتضح بجلاء بوضعه في سياق عناصر أخرى من خطة الدمار الشامل.

المغادرة الطوعية

سبق للحكومة ان اعتمدت نظام "مغادرة طوعية" مقابل تعويض شمل فئات موظفي الدولة المرتبين في سلالم الأجور من 1 إلى 9 المستوفين شروط الإحالة على التقاعد النسبي. فشلت هذه العملية في بلوغ أهدافها، إذ لم يقبل عليها سوى أقل من

استفادت بموجبه الدولة المغربية من قرض على شكل دفعات ..يؤكد أن على دولة المغرب بعد الامتثال لإجراءات التقويم الهيكلي وتوقيعها مجموعة من اتفاقيات التبادل الحر مع العديد من الشركاء ..، هذه التحولات تستوجب التوجه نحو إصلاح الإدارة لتتحول إلى مؤسسة فعالة و ناجعة لها من القدرة ما يؤهلها لتقود القطاع الخاص " المقاولة " اي "الراسمال" نحو التنمية.. ليحدد مجموعة من الإجراءات لإصلاح الإدارة أهمها تعديل ومراجعة النظام الاساسي الحالي :

1. تخفيض فاتورة الأجور العمومية موحدة و متحكم فيها عبر التخفيض التدريجي لكلفة الأجور من حوالي 12 ٪ من الناتج الداخلي الإجمالي 2005 لتصل الى 10 ٪ من الناتج الداخلي الإجمالي كخطوة أولى ..
2. إعداد نظام أساسي جديد للوظيفة يعتمد على التعويض انطلاقا من الأداء (المردودية) ومرونة في تدبير الموارد البشرية المتوفرة (الحركية) و تجميع النظم وتوحيد الاطر والتحكم في مساراتهم بالاعتماد على مقياس التعويض بالأداء ..
3. إرساء إدارة الكترونية تتيح تدبير ديناميكي وآني للموارد البشرية وتبسط الإجراءات وتسهل الخدمات.
4. انتهاج مقاربة تشاركية لتنفيذ الإصلاح ..

إنها إذن إملاءات خارجية تنجز بأبدي داخلية ،وجب التصدي لها ،وان زينت اهدافها بمجموعة من القيم الإنسانية (كالحكامة والنزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص ..) فهي تستهدف رهن كرامة شغيلة الوظيفة العمومية بالتوازنات المالية الهادفة إلى مزيد من التقشف ورمي ثقل العمل بالقطاع العمومي على ما تبقى من طاقم بشري بالوظيفة العمومية بعد وقف التشغيل وخصوصة مجموعة من القطاعات وفتح باب المغادرة للآلاف الموظفين... طبعا لهدف توفير خدمات الديون التي لم نستشر يوما في إقراضها ويحملونها تآدية نتائجها..

ما العمل لوقف هذا الهجوم ؟

رغم أن الدولة خطت خطوات متقدمة في مسار الإصلاح/ الهجوم، إلا أن الوقت ما زال بجانب الشغيلة، فالعديد من القرارات المصيرية لازالت لم تعرف طريقها للنزول، حيث تنتظر الدولة إيماءة أو إشارة مرور من المركزيات النقابية لتمريرها ، ما يدفعنا لتسريع

1000 مستفيد، فشرعت الدولة، استجابة منها لأحد أهم توصيات البنك العالمي المتعلقة بخفض كتلة الأجور، والتي ظل يعتبرها مرتفعة جدا قياسا بالنتائج الداخلي الخام، في الفترة ما بين فاتح يناير إلى 30 يونيو 2005، في تطبيق برنامج واسع للمغادرة الطوعية للموظفين مقابل تعويضات وحوافز. وقد شملت هذه العملية زهاء 39 ألف موظف، منهم حوالي 27 ألف ذوي 25 إلى 35 سنة من الخبرة. وقد بلغ مجمل التعويضات التي صرفت في العملية 11 مليار و 160 مليون درهم.

وكان لهذه العملية هدفان أساسيان، حسب الحكومة، وهما: تثبيت مستوى كتلة الأجور، وتشجيع الموظفين على خلق مقاولات صغرى ومتوسطة وخدماتية. وبهذا الصدد، وقعت وزارة تحديث القطاعات العامة، المشرفة على العملية، اتفاقيتي إطار وشراكة، الأولى مع وزارة التجارة والصناعة وتأهيل الاقتصاد، والثانية مع المجموعة المهنية للبنوك المغربية لتشجيع "المغادرين طوعا" ومواكبة مشاريعهم الاستثمارية.

وقد كان من نتائج هذه العملية الكارثية إفراغ مرافق الدولة، سيما الاجتماعية (قطاع التربية الوطنية والتعليم العالي والصحة...)، من خبرات مهمة ونادرة أستعيض عنها عن طريق التعاقد، وأحيانا مع نفس الشخص "المغادر طوعا" للوظيفة العمومية.

بيد أن العملية حققت، بنظر الدولة، نتائجها المرجوة، لأنها أدت إلى تحقيق ربح إجمالي بلغ 15 مليار درهم، وتقليص أعداد الموظفين بنسبة 7,59 من مجموع الموظفين المدنيين، وكذا تقليص كتلة الأجور وتخفيف انعكاسها على ميزانية الدولة بنسبة 8,5 ٪، بحيث أصبحت، في سنة 2006 لا تمثل سوى 12 ٪ من الناتج الداخلي الخام بعد أن كانت برسم سنة 2005 تصل إلى حوالي 13,6 ٪.

وهكذا، تكون العملية قد حققت نجاحا باهرا بمقاييس التقشف التي يفرضها البنك العالمي، بصرف النظر عن نتائجها الوخيمة على جودة الخدمات التي تقدمها مرافق الدولة.

حذف السلالمة الدنيا: تكريس لهشاشة التشغيل، ومنح وظائف لشركات مناولة

شهد العقد الثاني من هذا القرن تصاعد الهجوم على الوظيفة العمومية بجملة إجراءات كان من أهمها حذف السلالمة الدنيا من 1 إلى 5 (مع الأسف، رجب به جدا بعض اليساريين في النقابات العمالية واعتبروه مكسبا تاريخيا ؟)، متغافلين عما ترتب عن هذا الإجراء من ضياع ما يزيد على 115.000 منصب شغل قار ودائم في إدارات الدولة والجماعات الترابية تم تعويضه باللجوء إلى تشغيل الشباب عن طريق شركات المناولة)

بتسهيل مساطر الإجراءات التأديبية وتشديدها ، و سحب مجموعة من الإجراءات التأديبية من اللجان المتساوية الأعضاء، ووضعها تحت سلطة المسؤول المباشر او المسؤولين على القطاع ، بالإقليم او الجهة والوزارة (، اجراء الانذار والتوبيخ) ، لهدف إفقاد المصادقية للجان الثنائية باعتبارها مكلفة فقط بإصدار العقوبات الثقيلة، وكذلك بهدف الحد من وثيرة الترقية والترسيم و تسهيل مساطر التخلص من الموظفين وتكريس ثقافة الخنوع ..

إلغاء التوظيف المباشر و تعميم المباراة كآلية وحيدة للتوظيف:

تعميم المباراة كآلية وحيدة للتوظيف، ما يعني بشكل أساسي الإجهاز على التوظيف بالشهادة خاصة أصحاب الشهادات العليا و توظيف وترسيم بعض الفئات التي كانت متدربة او متطوعة او متعاقدة نموذج أساتذة سد الخصاص .. إلا أن السؤال الذي ينطرح هو : هل سيطبق هذا الإجراء على جميع المواطنين ام ان القانون سييسري على البعض و يتغاضى عن البعض كما هو الحال مع أصحاب الرسائل الملكية والتوظيف المباشر بالصحراء وفق منشوري 1976 و1978 خاصة بعد تصريحات الوزير مبديع بالداخلة، بمناسبة المحطة السادسة من اللقاء الوطني حول تحديث الإدارة بالداخلة، بكون هذه القرارات الجديدة بالنظام الاساسي لا تبطل العمل بهذين المرسومين اللذان سيبقيان ساريان المفعول بالصحراء ..

تدعي الدولة ان هذه الإجراءات تهدف إلى تكريس الشفافية ومبدأ تكافؤ الفرص.. إلا أن نظاما مبني على الفساد و الولاءات و جبر الخواطر والقبلية والمحسوبية والرشوة.. لا يمكن ان يكرس هكذا مبادئ بنصوص و محض إجراءات قانونية ما لم تستأصل أورام الفساد المنتشرة من قمة رأس الدولة إلى أخمص قدميها ...

دواعي الإصلاح إملاء خارجي ام حاجة داخلية:

تدعي الدولة ان هذا الاصلاح نابع من حاجة محلية وتشخيص لواقع الادارة بعد دراسات ومشاورات ومناظرات والهدف منه إرساء الحكامة والعدالة وتكافؤ الفرص و المردودية .. والحقيقة ان كل هذه الإجراءات ما هي الا مقترحات واملاءات من المؤسسات الدولية والمالية فبمجرد الاطلاع على موقع البنك الدولي والتقارير التي اصدرها حول المغرب سنجد ان تقرير البنك في 2011 حول برنامج اصلاح الادارة العمومية (PARAP) الذي

وسيلة ستسهل من عملية تدبير الموظفين و الإجهاد على مكاسب كل فئة على حدة وستكثف من استغلالهم كما هو الشأن مثلا مع اجراء "حركة الموظفين" أي إعادة الانتشار التي سوف تصبح مع توحيد وتجميع الأطر بين الثلاث أسلاك وليس في إطار السلك الذي ينتمي إليه الإطار سابقا ..
تعزيز مهنة التدبير :

إحداث إطار للإدارة في بعض القطاعات التي تشهد تكاليفات بهذه المهمة كما هو الحال مع قطاع التربية الوطنية التي أحدثت مراكز لتكوين هذه الأطر وذلك لتسهيل محاسبة ومراقبة هذه الأطر من قبل رؤسائهم قصد تفعيل برامج ومخططات الدولة في القطاع باعتبار مهام الإدارة لم تعد تكليفا وإنما من صلب مهام إدارتها وعليها تتلقى التعويضات وتطور مسارها المهني .. وكل خلال بهذه المهام سينتج عنها ليس فقط إعفاء المكلف بمهام الإدارة من مهامه وإرجاعه لإطاره الأصلي كما في السابق ، إنما ستتخذ في حقه إجراءات تأديبية قد تعرقل أو توقف مساره المهني.. ما سيجعل هذه الأطر في تناقض مع كل من يحاول وقف إجراءات الدولة التخريبية في القطاع ..

إعادة الانتشار و الإلحاق والوضع رهن إشارة :

يسعى المشروع المعدل إلى تسهيل حركة الموظفين، عبر الإلحاق من إدارة لإدارة أخرى، أو وضعه رهن إشارة إدارة أو مصلحة غير إدارته الأصلية، وعبر سياسة إعادة الانتشار، أي أن يكون الموظف على أهبة الاستعداد لانتقال للعمل، من موقع إلى آخر، سواء كان جغرافيا أو إداريا - في نفس القطاع أو خارج القطاع - أو تقديم خدمات غير خدمة التخصص، ما سيكسر عدم استقرار الشغيلة الاجتماعي والنفسي والمهني وتشثت الأوسر وغيرها من مساوئ غياب الاستقرار المهني الذي ناضلت الشغيلة من أجله، وحققت مكاسب عدة ، تفكك اليوم تباعا ..

كما سيوضع هذا الإجراء تحت رحمة الرئيس المباشر، فهو الذي يحدد رغبته في هذا الموظف أو ذاك ، ما سيضخم من سلطات الرئيس المباشر، ويحط من مكانة الموظف ويرهن وضعيته الإدارية ومصيره المهني بسلطة الرئيس المباشر..

إعادة النظر في النظام التأديبي:

المقابلة من باطن) بعقود شغل مزرية وبدون أدنى ضمانات. وكذا تجميد التوظيف في سلالمة الأجور من 5 إلى 10، (ثم إلغاء السلم 5 في يونيو 2014).

إلغاء الوظائف تحت غطاء إعادة هيكلة الانظمة الأساسية وتجميعها

نتج عن تجميع الانظمة الأساسية لقطاعات الوظيفة العمومية التي تمت مباشرتها في سنة 2010، تحت ذريعة تجميع الدرجات النظامية متشابهة المستوى العلمي المطلوب لولوجها، وطبيعة المهام الموكولة للموظفين المنتمين إليها، وآفاق المسار المهني الخاص بها، وشروط الترقى داخل هذا المسار، إلغاء ما يزيد عن 145.000 ألف منصب شغل قار ودائم مفترض، وذلك بتقليص عدد الدرجات والأطر، إذ تم حذف 156 درجة و20 نظاما أساسيا من بين حوالي 51، وتوجت بإصدار الأنظمة الأساسية المشتركة الخاصة بالمصرفين والمحريين والمساعدين الإداريين والمساعدين التقنيين في 29 أكتوبر 2010. وهذا توجه سبق لفرنسا ان سلكته منذ تسعينيات القرن الماضي بتقليص عدد درجات التوظيف من 1500 درجة إلى زهاء 300 درجة في عهد حكومة ساركوزي.

طبعاً، لم يخل هذا الهجوم من بعض التنازلات الطفيفة من قبل الدولة للحد من الانفجارات الاجتماعية التي قد تترتب عنه، ذلك ان حذف السلالمة الدنيا من 1 إلى 5 كان مقابله هو ترسيم 42000 عون مؤقت أو عرضي ما بين سنتي 2001 و2010 بتكلفة مالية قدرتها وزارة المالية في ذلك الوقت بـ 415 مليون درهم، وهي لا تعني شيئاً مقابل إلغاء أزيد من 115.000 وظيفة وتحويلها لصالح الرأسمال الخاص الذي أضحي يستثمر فيها من خلال شركات المقابلة من الباطن (في وظائف الحراسة، النظافة، والبستنة...).

ترقية الموظفين: بين هزلة المردود المادي واستفحال التمييز المهني بين الموظفين

تحت ذريعة تكريس الاستحقاق والكفاءة والشفافية، تم ضرب حق الموظفين في الترقية بناء على الشهادة التي كانت تتيح للموظفين تحسين وضعهم المادي والاجتماعي. فقد جرى حصر الترقية في الاختيار(الذي تتحكم فيه الإدارة) وامتحان الكفاءة المهنية ، اي اختبارات كتابية وشفوية لا تراعي في غالب الأحيان طبيعة المهام والوظائف التي يزاولها الموظفون، فضلا عن كونها تتم في ظروف انعدام شفافية، وتخضع لأهواء الإدارة. هذا بالإضافة إلى عدم انسجام الشروط، إذ تستفيد بعض فئات

الموظفين من اجتياز هذه الامتحانات في أربع سنوات، فيما يجتازها باقي الموظفين في 6 سنوات. هذا دون الحديث طبعاً عن ضعف القيمة المالية المترتبة عن الترقية لا سيما بالنسبة لموظفي سلالم الأجور الصغرى. (مثلاً مساعد إداري يبدأ مشواره المهني بـ 3.000 درهم شهرياً، وينتهي بعد أزيد من 40 سنة من العمل في 4.300 درهم في الشهر؟)

الحماية الاجتماعية: مكاسب تقاعد الموظفين في كف عفرية

يتسم نظام الحماية الاجتماعية الخاص بالموظفين بانعدام أية حماية قانونية تتعلق بحفظ صحتهم وسلامتهم البدنية، أو الاستفادة من خدمات طب الشغل. هذا فضلاً عن ضعف الخدمات الاجتماعية وعدم انسجامها وتجانسها بحيث نلاحظ استفادة موظفي بعض القطاعات من خدمات اجتماعية مهمة (اصطيف، دعم مادي، سكن، صحة، ترفيه...)، في حين تثن معظم الإدارات تحت وطأة ضعف الخدمات الاجتماعية أو انعدامها.

ولعل أخطر التدابير التي تسعى الحكومة الحالية الشروع في تطبيقها تلك المتعلقة بما يسمى بإصلاح نظام المعاشات المدنية المسير من قبل الصندوق المغربي للتقاعد. ينطوي هذا "الإصلاح" على تراجع خطيرة تنال من مكاسب الموظفين في مجال التقاعد. تبرر الحكومة مسعاها الظالم بضرورة معالجة ما تسميه باختلال "التوازن المالي" و"تدهور العامل الديمغرافي" (بحيث انخفض هذا الأخير من 12 موظف مقابل متقاعد واحد في سنة 1983 إلى 3 موظفين مقابل متقاعد واحد في سنة 2011)، الخ، وقد عززت الدولة حملتها التضليلية باستصدار تقارير كلها تهويل وتحذير من "إفلاس أنظمة التقاعد". فيما كان يتعين على الجهات المسؤولة معالجة الأسباب الحقيقية لحالة نظام المعاشات المدنية والتي نجلها في:

- تجميد سياسة التوظيف منذ منتصف ثمانينات القرن الماضي بدعوى التحكم في كتلة الأجور؛
- عدم تحمل الدولة مسؤوليتها، سواء بدفع ما بذمتها المالية إزاء الصندوق المغربي للتقاعد، أو محاسبة ومحاكمة المسؤولين عن اختلالات هذا الصندوق المالية، عملاً بمبدأ عدم الإفلات من العقاب في الجرائم المالية والاقتصادية؛

سيتم تقنين التكوين المستمر ليصبح ملزماً على الموظف، واحد الشروط الأساسية للوظيفة العمومية، وسيتم اعتماده في مختلف مراحل تطور المسار المهني للموظف، بدء من اعتماده كمعيار للتربص ثم الترقية وتقييم الأداء واجتياز المباريات وامتحانات الكفاءة المهنية ، وولوج المناصب العليا ومناصب المسؤولية والتعويضات في الأجور كما سيتم اعتماده في إعادة الانتشار كأداة للترهيب والانتقام .. ما سيدفع الموظفين للسقوط في مستنقع التنافس على التكوينات سواء منها الرسمية وغير الرسمية قصد تجاوز رفاقهم في مراكمة شواهد التكوينات المستمرة.. لكسب السبق في تسلق سلم الترقية أو لتفادي قرار جائر في حقهم كإعادة الانتشار..

هذه التكوينات التي غالباً ما سيتم إقرارها وانجازها على حساب أوقات راحة الموظفين، ما سيثقل كاهل الموظفين بساعات إضافية غير مؤدى عنها، و بالتالي إغراقهم في دوامة استلاب وحشي للعمل تُسحق فيه إنسانية الإنسان، ليصبحوا عبيداً للإدارة .. كما ان تقنين هذه التكوينات واعتبارها احد مقاييس الأداء، سيتم استبعاد اي نقد أو رفض لها ، فمثلاً في قطاع التعليم العديد من التكوينات لم تستجب للحاجات البيداغوجية لمدارسنا ولرؤية واقعية لبنية منظومتنا التربوية، بل تفرض كامتلاءات خارجية كما هو الحال مع تكوينات "MOS" وما شابها من فضائح - (انظر بيان، ن وت، كدش زاكورة) أو تكوينات تفرض حسب الموضة و الأهواء بيداغوجية الإدماج، التي أسرفت عليها أموال طائلة ليتم الإقرار في الأخير أنها فاشلة، دون ادني محاسبة أو مسائلة، رغم انها شهدت احتجاجات وانتقادات منذ بداية تقريرها..

لكن مع هذا التقنين وفي غياب مقاومة منظمة، ستفرض على جميع الشغيلة تكوينات خارج الحاجة، بل سنصبح فئران لتجريب بعض النظريات الحديثة أو المتجاوزة، تبحث عن مصداقية في سوق المعارف ..

إعادة النظر في جداول السلالم والدرجات والأطر:

حيث عملت الدولة على تقليص عدد الدرجات والاطر من 400 درجة الى 245 وتقليص عدد الانظمة الاساسية من 58 الى 48 نظام أساسي كذلك تجميع الأطر لتجاوز تعدد الأطر والمهام فحسب قطاع التعليم يناقش الاعتماد على ثلاث اطر (إطار التدريس وإطار الإدارة وإطار التأطير والمراقبة) بذل خمسة اطر التي ينص عليها النظام الحالي وهي

إذا كان نظام الترقية في المشروع الحالي يعتمد في الترقية على آليات التنقيط والتقييم في الرتبة ، وفي الترقية بالدرجة عبر آلية اجتياز امتحان الكفاءة المهنية، وذلك بمجرد تحقق الشروط النظامية ست سنوات كأقدمية لاجتياز مباراة الكفاءة المهنية و عشرة سنوات بالنسبة للترقية بالاختيار ضمن نظام التسقيف"الكوفا " المنصوص عليه في المراسيم المتعلقة بالترقية، بعد التقييد في اللائحة السنوية للترقي، و بآلية الترقية بالشهادة بعد مباراة، بعد أن تم الإجهاز على الترقية بالشهادة بشكل مباشر . ان مشروع النظام الجديد يسعى لضرب هذه الآليات، وتكريس الترقية بناء على المردودية أو الأداء - تكريسا لثقافة السوق وقيم الرأسمال و تسليع الإنسان - بناءً على تقرير سنوي، يعده الأجير للأعمال التي أنجزها والصعوبات التي اعترضته خلال السنة، بعدها يجري مقابلة على ضوء التقرير المعد مع احد رؤسائه التسلسليين ، ليتم إعداد تقرير تقييم نهائي يوقع بالعطف من طرف الرؤساء التسلسليين، يتضمن ملاحظات عامة مع ترتيب الموظف باعتماد سلم تراتبي يضم ثلاث مستويات (أ ، ب ، ج).. هذا ما سيعطي الفرصة لرؤساء العمل - باعتبارهم هم من سيشفرون على المقابلة و سيعدون التقرير النهائي - لإرجاع سلطة "القواد" للمؤسسات العمومية وتكريس الخنوع والكليية والرشوة والتحرش والاستعباد ..وغيرها من الأمراض الاجتماعية المتفشية في المجتمع..

كما ان الترقية سيتم ربطها بتوفير المنصب المالي الشاغر، وليس فقط توفر شروط الترقية عند الأجير، مع التحكم في نسبها وفق التوازنات المالية، حيث لا يجب ان تتجاوز الأجور العامة نسب محددة في الناتج الداخلي الخام، التي يوصي البنك الدولي أن تخفض الى 10٪ مؤقتا طبعا، لتخفض تدريجيا ..

تقنين التكوين المستمر:

رغبة من الدولة في استيعاب الإدارة للتطورات والمعارف والتقنيات المتسارعة التي يحبل بها العالم اليوم، ولجعل الموظف في استيعاب وإتقان مستمر لها، لتفادي التخصص المهني كذريعة للوقوف ضد بعض الإجراءات/الهجمات، التي تزعم الدولة تطبيقها كالتكليف بالمهام، وإعادة الانتشار، ليس فقط في نفس القطاع ولكن ما بين القطاعات و على الصعيد الوطني ..

▪ تسيير صندوق التقاعد غير الديمقراطي، فلا دور فعلي للموظفين ولا للمتقاعدين في تسييره، حيث أن التمثيل في مجلس إدارته ذر للرماد في العيون ليس إلا. ولعل مسألة استثمارات الصندوق المغربي للتقاعد، وتوظيف الاحتياطات المالية للصندوق من قبل صندوق الإيداع والتدبير مثال جلي عن مصادرة حق الموظفين في التصرف في مدخراتهم. واذ تسعى الدولة إلى طمس الأسباب الحقيقية لحالة للصندوق المغربي للتقاعد، فتمهيدا لتطبيق جملة تراجعات خطيرة، وهي:

- رفع سن التقاعد إلى 62 ابتداء من سنة 2015، مع زيادة 6 أشهر كل سنة لبلوغ سن 65 في 2021؛
- تخفيض نسبة الاستفادة من معاش التقاعد من 2.5٪ سنويا إلى 2٪ سنويا، مما سينعكس سلبا على أوضاع المعطلين، الذين سيحرمون من أزيد من 4 مليون و500 ألف سنة عمل، أي حوالي 129.571 ألف منصب شغل، كل 5 سنوات أي 25714 منصب سنويا؛ في حالة ما إذا ما احتسبنا معدل الحياة الإدارية في 35 سنة من الخدمة لكل مواطن يلج الوظيفة العمومية.
- احتساب المعاش على أساس معدل الأجور ل8 سنوات الأخيرة بديلا عن آخر أجرة.
- اعتماد نسبة 2 ٪ لاحتساب معاش التقاعد عوض 2.5 المعمول بها حاليا قد تصل نسبة تخفيض معاش التقاعد إلى نصف الأجرة بتطبيق هذين المقياسين الأخيرين (2٪ و اعتماد 8 سنوات الأخيرة كمعدل لاحتساب معاش التقاعد).
- رفع مدة الخدمة المشترطة لإمكان استحقاق للتقاعد النسبي - شريطة إذن الإدارة وفي حدود عدد محدد من المناصب - من 21 سنة كحد أدنى بالنسبة للرجال و15 سنة بالنسبة للنساء، إلى 26 سنة للرجال و20 سنة للنساء، ورفع مدة العمل للحصول على التقاعد النسبي غير المشروط إلى 36 سنة بدل 30 سنة حاليا، مع تخفيض مقدار معاش التقاعد النسبي باحتسابه على قاعدة 1.5٪ عن كل سنة من العمل بدل 2٪ حاليا؛

▪ رفع نسبة مساهمة الموظفين في الصندوق المغربي للتقاعد من 10 ٪ إلى 14 ٪.

خلاصة القول، إن هذه الإجراءات التي تعتمزم الدولة تطبيقها اليوم ستشكل خطرا حقيقيا على فئة الشباب المعطل، بحيث ستزيد تعميق وضعية بطالتهم بسبب رفع سن التقاعد، كما ستدفع الموظفين إلى مواجهة لشبح الفقر في مرحلة التقاعد، وهذا ما أكده آخر تقرير عالمي حول الحماية الاجتماعية أصدره خبراء عن منظمة العمل الدولية في 4 يونيو 2014، حيث جاء فيه " أن تدابير من قبيل رفع سن التقاعد وتقليل معاشات التقاعد وزيادة معدلات الاشتراك، تقلل من مسؤولية الدولة عن ضمان أمن الدخل في سن الشيخوخة وتحول أجزاء كبيرة من المخاطر الاقتصادية المرتبطة بتقديم المعاشات إلى الأجراء، مما يقوض ملاءمة أنظمة المعاشات ويقلل من قدرتها على منع الفقر في سن الشيخوخة. وسيحصل المستفيدون في المستقبل على معاشات أدنى، بسبب هذه الإصلاحات المقياسية، في 14 بلدا على الأقل في أوروبا".

ويضيف واضعو التقرير أن "عددا من البلدان يقوم عكس مسار عمليات خوصصة أنظمة التقاعد التي أجرتها سابقا، في فترة الثمانينات والتسعينات من القرن المنصرم، فالأرجنتين وبوليفيا والشيلي وهنغاريا وبولندا، قامت إما بتأميم أنظمة المعاشات لديها أو هي في طور تأميمها، لتحسين امن الدخل في مرحلة الشيخوخة".
أي أن ما تقبل عليها الدولة المغربية لا يعدو أن يكون أحد وصفات صندوق النقد الدولي المدمرة، والتي ثبت فشلها الذريع وترتبت عنها نتائج اجتماعية كارثية. وإذ تعمل حكومات تلك البلدان على تخفيف حدتها اليوم بالعودة إلى سياسات التأميم ووضع أنظمة التقاعد تحت إشراف الدولة المباشر، فمن الوهم انتظار أخذ الدولة المغربية العبرة من ذلك، بل غن تجنّب أنظمة التقاعد الاخطار المحدقة بها يمر عبر تعبئة الموظفين، والطبقة العاملة برمتها، للذود عن المكاسب وتحسينها.

اتفاق 26 أبريل 2011 أو هدية 20 فبراير لموظفي الدولة

اندلعت نضالات حركة 20 فبراير في العام 2011، في ظل سياق مطبوع بتفكيك أنظمة الوظيفة العمومية، وبفرض تراجعات عديدة عن مكاسب أجراء القطاع العام. ومن أجل احتواء أية حركة نضالية وسط فئة الموظفين، تم استقبال ممثلي النقابات الخمس من قبل محمد معتصم مستشار الملك أسبوعا بعد انطلاقا الحراك الشعبي. نتج عن هذا اللقاء اتفاق ثلاثي بين الحكومة والنقابات ومنظمة أرباب العمل في 26 أبريل

لموظفي الجماعات يحدد المدة في سنة قابلة للتجديد مرة واحدة .. أما الأجرة فلا يجب أن تتجاوز أجرة موظف مماثل مرسوم، بل الأمر فظيع بالنسبة لبعض المتعاقدين كالأعوان المكلفين بالمهام العرضية والموسمية فمدة التعاقد لا تتجاوز ستة أشهر كما سيسري عليهم قانون القطاع الخاص الصناعي أي الحد الأدنى للأجور بالقطاع الخاص وليس الوظيفة العمومية .. كما أن هذه التعاقدات لن تكون مفتوحة وفق الحاجات الأساسية للإدارة بل وفق ما تسمح به الاعتماد المالية المرصودة لذلك والتوازنات المالية للدولة .. وبتكريس العمل بالعقدة.. سيقضي عمليا على الاستقرار.. وستعزز الهشاشة والخوف من المستقبل عند المتعاقدين وسيكرس دونيتهم مع باقي الموظفين الرسميين ، كما سيكتف من استغلالهم نظرا للرغبة التي ستحدوهم لتنفيذ بنود دفتر التحملات رغبة في تجديد العقد كما سيدفع البعض منهم للكليبة والرشوة وتفادي أية شبهة .. لقد عملت الدولة محاولات عدة لتكريس هذا التراجع، حيث أوقفت التوظيف في السلالمة الدنيا بالوظيفة العمومية ، وفوضت تدبير تلك الخدمات التي تقوم بها هذه الفئة لشركات المناولة ، كالنظافة والبستنة والإطعام والحراسة .. داخل جميع قطاعات الدولة ما كرس كل صنوف الاستعباد داخل المؤسسات العمومية من قبل شركات خاصة غريبة عن هذه القطاعات، حيث لا تتجاوز أجور هذه الفئة نصف الحد الأدنى للأجور او اقل حسب كل قطاع أو جهة، دون أية حماية اجتماعية أخرى، كما يتم تسريحهم دون سابق إنذار وفق الميزانية الخاصة بكل قطاع، كما حدث مطلع سنة 2015 مع هذه الفئة بأكاديمية التعليم جهة سوس ماسة درعة .. كما جربت الدولة تنزيل العمل بالعقدة بقطاع التعليم مع أساتذة 03 غشت، لكن بعد نضالات بطولية استطاعوا فرض ترسيمهم بعد أربعة أشهر من التعاقد .. وكذلك تجربة أساتذة سد الخصاص التي كانت تتم تحت يافطة وسيط يتمثل في الجمعيات المحلية للتحايل على قانون التشغيل وحرمانهم من كل الحقوق الشغلية، فحين وقفوا ونظموا أنفسهم في تنسيقيات ونادوا بترسيمهم أسوة بتجارب سابقة كأصحاب الخدمة المدنية والمتطوعون والعرضيين ... تملصت منهم الدولة، بل أنكر الوزير وجود فئة اسمها أساتذة سد الخصاص .. كل هذه التجارب تبين واقع التشغيل بالعقدة المرتقب والتحديات التي تنتظر الشغيلة لمواجهة هكذا هجمات تستهدف تفكيك مكاسب تحققت عبر عقود من النضال والتضحيات..

الإجهاز على الترقية بالأقدمية و تكريس الترقية بالأداء :

أنظمة التقاعد وكذلك ما يشهده المشهد الإعلامي اليوم مع النظام الأساسي المزمع تعديله.. إن مثل هذه الدعاية هدفها أمران: أولها اجترار وتكرار مجموعة من الخطابات، حتى تصبح مألوفة السماع، وبالتالي لا تثير أي صدمة بعد تطبيقها لان الشخص/الفئة المستهدف دأب سماعها وجهاز كيانه سلبا او إيجابا لتلقيها وهضمها.. والثاني هو قياس ردة الفعل، أي مدى تشبث الجماهير بذلك المكسب، ومدى استعدادها وجهوزيتها للدفاع عنه، وكذا دفع إطاراتها لتبني المكسب والدفاع عنه..

ولتناول القضية من وجهة إعلامية عمالية، وعدم ترك أجهزة الدولة الإعلامية وأزلامها، ينشرون لخطابات مغلوبة، وأحيانا ميؤوسة، تجاه هذه القضية، التي صارت اليوم مادة دسمة للإعلام، اما لتبرير الهجوم ودواعي " الاصلاح" او لزرع اليأس في صفوف المعنيين. نود ان نتناول طبيعة التعديلات المرتقبة بالنظام الأساسي للموظفين، وكذلك تبيان بعض مكامن خطورتها على أجراء القطاع العام، وأشكال تنزيل هذه التعديلات، التي تتفادى الدولة تنزيلها دفعة واحدة، بل تعمل على تنزيلها إجراء بإجراء، خوفا من مقاومة محتملة، ثم تقديم بعض المقترحات لاستنهاض همة شغيلة الوظيفة العمومية لصد هكذا هجمات..

الإجهاز على التشغيل القار وتعويضه بالتشغيل بالعقدة :

يحدد النظام الأساسي الحالي والموضوع رهن التعديل في الفصل الثاني من الباب الأول أن الوظيفة القارة و الترسيم في إحدى السلالم الخاصة بأسلاك الإدارة التابعة للدولة ، يعتبران المحددان الأساسيان لتحديد ماهية الموظف .. إلا انه مع المشروع الجديد ، فباسم المرونة والتحديث ومسايرة أنظمة القطاع الخاص سيتم تقنين التشغيل في دواليب الإدارة بعقود لا ينتج عنها حق الترسيم ما سيجهز على المعيارين المحددان للموظف في النظام الأساسي المتمثلان في اشتغال وظيفة قارة و الترسيم باعتبارهما مكسبين تاريخيين لشغيلة الوظيفة العمومية ..

كما أن التشغيل والتشغيل بالعقدة ستؤطره فلسفة المقاولات الخاصة أي ثقافة الرأسمال لا فلسفة الإنسان والقيم الأخلاقية كما سلف الذكر حيث سيوقع المتعاقد على دفتر تحملات يوضح الخدمات التي سيلتزم بأداءها خلال مدة التعاقد، ما يعني كل إخلال بها (إضرابات، مرض ...) قد يوقف العقد والحقوق المترتبة عنه.. أما المدة الزمنية للعقد فتكون محدودة حتى لا يترتب عنها أي مطالبة بالترسيم فمثلا مشروع النظام الأساسي

2011. ومع أن جزأ هاما من بنوده لا يزال حبرا على ورق، أتاح للموظفين - بفضل موازين القوى التي فرضتها دينامية حركة 20 فبراير - الاستفادة من مكاسب أساسية، يوضحها تقرير صادر عن وزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة بشأن الحوار الاجتماعي، أهمها:

زيادة 600 درهم صافية من أجور موظفي الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ابتداء من فاتح ماي 2011، بغلاف مالي سنوي يقدر ب 8.770 مليون درهم لفائدة 790.000 موظفا و 31.300 مستخدما؛

رفع الحد الأدنى لمعاش التقاعد من 600 إلى 1000 درهم شهريا لفائدة 82.000 متقاعدا بالصندوق المغربي للتقاعد (33.800 معاشا مدنيا و48.400 معاشا عسكريا) بكلفة مالية سنوية تصل إلى 168 مليون درهم؛

تحسين إمكانات ترقي الموظفين برفع نسبة حصيص الترقى السنوي من 28٪ إلى 33٪ بكلفة مالية سنوية إضافية تبلغ 318 مليون درهم، مع اعتماد، ابتداء من فاتح يناير 2012، اجراء جديد يهدف إلى تحديد سقف الانتظار من أجل الترقى بالاختيار في أربع سنوات بكلفة مالية تناهز 1.119 مليون درهم؛

فتح المجال للترقية الاستثنائية بإتاحة إمكان الترقى بالاختيار دون حصيص بعد التقييد للمرة الرابعة في جدول الترقى، وذلك ابتداء من فاتح يناير 2012.

كما تم في بحر سنة 2011 توقيع عدد من الاتفاقات القطاعية، وتمت الاستجابة لملفات مطلبية، لموظفي التعليم والمحاكم والصحة والمهندسين، ظلت معلقة لسنين طويلة، وذلك بكلفة مالية مهمة:

- قطاع التعليم العالي (اتفاق 29 أبريل 2011) بتكلفة 259 مليون درهم؛
- هيئة كتابة الضبط (اتفاقا 14 فبراير و21 يونيو 2011)، بتكلفة 315 مليون درهم؛
- هيئة المهندسين والمهندسين المعماريين (اتفاق 28 يونيو 2011)، بتكلفة 254 مليون درهم؛
- قطاع التعليم المدرسي: بتكلفة 675 مليون درهم؛
- قطاع الصحة (اتفاق 5 يونيو 2011)، بتكلفة 372 مليون درهم؛
- تسوية وضعية بعض الموظفين التابعين لهيآت أنظمة خاصة أخرى : 951 مليون درهم.

مشروع النظام الأساسي للموظفين

قانون لتكريس الإستعباد و السخرة ..

إصلاح النظام الأساسي للوظيفة العمومية إجراء من إجراءات المخطط المزمع اتخاذه "لإصلاح" الإدارة:

انكبت الدولة على إعداد إصلاح شمولي للإدارة، يتضمن 18 إجراء، من بينها تعديل النظام الأساسي الحالي، الذي يعود إلى سنة 24 فبراير 1958، أي سنوات بعد الاستقلال، ما جعله يحمل مجموعة من المكاسب للموظفين.. منها ما تم الإجهاد عليه، عبر مراسيم وزارية.. ومنها ما هو اليوم على مديح الرأسمال، تفكك أوصاله خاصة في عمق روحه، المستمد من فلسفة كينزية، تجاه الوظيفة العمومية المؤطرة لإدارة ثابتة، متسمة بالديمومة و التفرغ و التعويض القار والرعاية.. لفلسفة نيوليبرالية تعتمد على للاستقرار والمرونة عبر التعاقد والتحرك والتعويض وفق المردودية وثقافة المقابلة.. فبعد أن استطاعت الدولة إعادة هيكلة الاقتصاد، وفق النموذج النيوليبرالي، المبني على الخصوصية واتفاقيات التبادل الحر ومراجعة النظام الضريبي عبر إعفاء الشركات وأصحاب الثروة و تحميل ثقلها للفئات الدنيا.. تتجه أنظارها اليوم نحو إعادة الهيكلة للإدارة العمومية لتتحول إلى مؤسسة "فعالة و ناجعة" لها من القدرة ما يؤهلها لخدمة المقابلة أي "الرأسمال" لا مزاحمته وعرقلة حركته، من هذا المنطلق فالدولة عازمة على التراجع عن مجموعة من المكاسب التي حققتها الشغيلة بالوظيفة العمومية عبر عقود من النضال.. تحت يافطة مجموعة من المفاهيم المستقبة من ثقافة المقابلة والرأسمال أبرزها البحث عن المردودية والإنتاجية بأقل تكلفة ممكنة..

آلة الإعلام سلطة من سلطات الدولة لخدمة مخططات الفئات السائدة :

دأبت الدولة في إطار استعدادها لإنزال أي مخطط / إصلاح، يستهدف تفكيك مكتسبات الشعب المغربي، ان تسخر آلة الإعلام حول هذه الإجراءات المحتملة تطبيقها، فيكثر اللغو حول هذا المخطط / الإجراء، من تصريحات للمسؤولين وتصريحات مضادة، على رأس الصفحات الأولى للجرائد والمواقع الالكترونية وشاشات التلفزة، و أحيانا كثيرة، تكون هذه التصريحات والأخبار بنفس اللغة والأسلوب والفواصل والنقطة؟؟.. بل تقتنص بعض الحوادث الشاذة، لتوظفها قصد تبرير الهجوم/الإصلاح، على سبيل ما وقع مع إصلاح

ما يمكن استنتاجه من هذه المعطيات الرسمية، هو أن المكاسب الفعلية للموظفين تنازلات فرضها تغير في ميزان القوى بفضل تنامي كفاح حركة 20 فبراير ومجل دينامية النضال الشعبي لمطلع 2011. و تندرج هذه التنازلات في مجمل تدابير الحاكمين الاجتماعية بقصد احتواء الحركة الجماهيرية ومنع تجذر مطالبها واشكال نضالها وامتداده. لقد انتزع موظفو الدولة حوالي 24.8 مليار درهم برسم فترة 2012-2014 حسب رد رئيس الحكومة على السؤال المتعلق بالحوار الاجتماعي في مجلس النواب بتاريخ 27 ماي 2014.

قيادات نقابية تستجدي "الحوار الاجتماعي" وبن كيران يسعى لتوظيفه لتمرير خطط الدولة

منذ توقيع اتفاق 26 أبريل 2011 حتى اليوم، ظلت قيادات النقابات "الأكثر تمثيلية" تستجدي "حوارا اجتماعيا"، بل وعجزت عن حمل الحكومة على استكمال تنفيذ حتى ما وقعت عليه في عام 2011 في محاضر رسمية. وما يكشف خواء "الحوار الاجتماعي"، واستعماله آلية شراكة لذبح مصالح الأجراء هو أن النقابات لم تتمكن، في بحر السنوات الأربع منذ 2011، من انتزاع مكسب واحد حتى، باستثناء إجراءات الحكومة عشية في 30 أبريل 2014 عشية فاتح مايو، والتي ترتب عنها:

رفع الأجر القانوني الأدنى بالقطاع الخاص بنسبة 10% موزعة على سنتين، 5% ابتداء من فاتح يوليوز 2014، و5% ابتداء من فاتح يوليوز 2015. علما ان أرباب العمل اعترضوا بشراسة على هذا القرار باعتباره نيلا من تنافسية "المقابلة الوطنية"؛
رفع الحد الأدنى لأجور الوظيفة العمومية من 2880 إلى 3000 درهم صافية شهريا. ما لم يكلف خزينة الدولة سوى 160 مليون درهم، ولم يستفيد من هذا الإجراء سوى 53.000 موظف.

وما يُستخلص من تجربة "الحوار الاجتماعي" في أربع سنوات الماضية، هو تعذر ظفر الحركة النقابية بمكاسب فعلية في غياب حركة إضرابية واسعة منظمة من أسفل، وموجهة وفقا للمصالح الفعلية للأجراء، ومسيرة جماعيا بأليات ديمقراطية. وبالتالي لا يمكن مناورات القيادات النقابية، حتى ولو بلغت مستوى الإعلان عن إضراب عام كما هو الشأن في 30 أكتوبر 2014، ان تسفر عن تحقيق مكاسب فعلية أو تفضي إلى الدفاع عن ما هو قائم من مكاسب طفيفة.

محلية وجهوية موسعة تشمل كل ضحايا التقشف من موظفين وطلاب ومعتلين، وحقوقيين، ومناهضي العولمة الرأسمالية، هذا هو الخيار الذي يمكن أن يشكل ضغطا ليس على الدولة وإنما على القيادات النقابية أيضا، ويوضح طبيعتها الحقيقية بما هي أدوات مساعدة للدولة في تدبير ازمتها البنوية.

بقلم: مهدي رفيق

وهكذا، فيما سعت قيادات النقابات العمالية إلى توظيف "الحوار الاجتماعي" لتحقيق بعض التنازلات، سيما زيادة في الأجور (هذه القيادات هي من وافق على إلغاء السلم المتحرك للأسعار والأجور بتوقيعها على مدونة الشغل في سنة 2003) وتخفيف عبء الضريبة، مقابل تمرير الدولة لخطةها لمراجعة مقاييس احتساب معاشات الموظفين، وهذا ما يعكسه مطلبها البائس بإدراج ملف التقاعد في "الحوار الاجتماعي" عوض مناقشته في "اللجنة الوطنية لإصلاح أنظمة التقاعد"، واصلت الحكومة رفضها لهذا المطلب بمبرر الإكراهات الاقتصادية والمالية (يقول خبراء وزارة المالية إن زيادة 100 درهم صافية في أجور موظفي الدولة سيكلف ميزانية الدولة أكثر من مليار درهم وهو أمر غير قابل للتنفيذ على الإطلاق).

وبعد اتضاح أن أقصى ما يمكن الحكومة من تنازلات، مقابل تمرير خطتها المتعلقة بالتقاعد، هو زيادة 100 درهم في التعويضات العائلية لتصير 300 درهم عن كل طفل، مع شمولها الطفل الخامس (يستفيد الموظف حاليا من 200 درهم عن كل طفل من الثلاثة الأوائل؛ و36 درهم عن كل واحد من الثلاثة المتبقين)، ورفع الحد الأدنى للمعاش إلى 1500 درهم شهريا عوض 1000 درهم حاليا، اتضح فشل إستراتيجية التعاون والتشاور التي تنهجها قيادات النقابات العمالية في تحقيق بعض الفتات (زيادة عامة في الأجور)، وخرجت تصيح بان بن كيران يهدد "السلم الاجتماعي" ويفرغ "الحوار الاجتماعي" من مضمونه التشاوري، ولجأت إلى الهروب إلى الامام بدعوة، ما أسماه بيان التنسيق النقابي الثلاثي (UMT.CDT.FDT) "القوى الحية بالبلاد" إلى تشكيل جبهة وطنية لمواجهة تعنت رئيس الحكومة في الاستجابة لمطالب الشغيلة.

ليست هذه الدعوة سوى مناورة جوفاء جديدة لتهرب القيادات النقابية من مسؤوليتها التاريخية في تنظيم صفوف القوى العمالية لمواجهة خطط تدمير حقوقها ومكتسباتها التاريخية. ان معظم هذه "القوى الحية" متفقة اتفاقا تاما على ان "إصلاح أنظمة التقاعد" أولوية وطنية من أجل ضمان التوازن المالي، سيما للصندوق المغربي للتقاعد. كما أن هذه "القوى الحية" و قيادات النقابات المرتبطة بها لا يمكن ان تقف ضد "إصلاح التقاعد" التي تصر مديرة صندوق النقد الدولي "كريستين لاغارد" على تطبيقه في أقرب الآجال، والذي حظي بتأييد الملك في خطابه في 20 غشت 2014، بإعطائه الضوء الأخضر لحكومة الواجهة لتطبيق تفكيك نظام تقاعد الموظفين، بدعوته إلى "

الإقدام على الإصلاحات الكبرى، لاسيما منها أنظمة التقاعد. ... ووجه إشارات قوية "للقابات الجادة" بضرورة دعمها "للسلم الاجتماعي".
طبعاً لم تكن هذه القيادات النقابية، تنتظر هذا الخطاب الملكي، الذي يدعو إلى أجراً "إصلاح أنظمة التقاعد" لتعلن تأييدها لهذا المخطط، وإنما سبق لها أن وقعت على محضر مشترك مع الحكومة في 30 يناير 2013، تؤيد فيه الإصلاحات المقياسية التي ينبغي الاتفاق بشأنها في إطار "الحوار الاجتماعي".

ما يقع بالمغرب جزء من هجوم نيوليبرالي عالمي على القطاع العام

إن غالبية المتبعين لما يقع في المغرب من هجوم على مكاسب الموظفين، يسعون لتصوير هذا الهجوم كتراجع من قبل الحكومة الحالية على مكتسبات الموظفين التي تم تحقيقها في السابق، والحقيقة أن ما تعرفه الوظيفة العمومية بالمغرب من مخططات تفكيكية، لا يعدو أن يكون سوى جزء من خطة عالمية لتدمير القطاع العام، يقودها البنك العالمي، باسم تخفيض كتلة الأجور وضمان التوازنات المالية وغيرها من المبررات والذرائع، وهذا ما تكشفه وثيقة رسمية لمنظمة العمل الدولية قدمت في المنتدى العالمي حول المفاوضات الجماعية في الوظيفة العمومية المنعقد في جنيف في 2 و3 أبريل 2014 .
نقرأ في هذه الوثيقة، بأن العديد من البلدان الأوروبية، وكذا الولايات المتحدة الأمريكية لجأت إلى اتخاذ إجراءات تقشفية قاسية على مستوى التشغيل والأجور والتقاعد، في إطار خطتها الرامية لمواجهة تداعيات الأزمة المالية والعالمية التي بدأت في سنة 2008 . ففي الولايات المتحدة الأمريكية، وبعد إفلاس بنك " Lhman Brothers " تم إلغاء 438.000 وظيفة في الفترة بين يوليو 2009 ويونيو 2013، كما تم تخفيض 557.000 وظيفة بين يوليو 2010 وغشت 2013 . وفي أوروبا، فقد اتخذت العديد من البلدان إجراءات قاسية ضد الموظفين، في إطار شاملة لتخفيض كتلة الأجور، شملت تجميد التشغيل في الوظائف العامة و تجميد أجور الموظفين و الرفع من سن حصولهم على التقاعد مع تخفيض القيمة المالية للمعاشات المحصل عليها . فعلى صعيد التشغيل العمومي فقد تم تجميد التوظيفات في كل من إسبانيا والبرتغال في سنة 2012، والنمسا في سنة 2014، كما امتنعت الحكومة الفرنسية عن التوظيف في 34.400 وظيفة شاغرة، هذا في الوقت الذي لجأت بلدان أخرى إلى إلغاء عشرات الآلاف من مناصب الشغل كما هو الحال بالنسبة

لإيرلاندا التي ألغت 24.750 وظيفة، وإنجلترا التي ألغت 330.000 وظيفة إلى غاية 2014، ومن المرتقب أن يتم إلغاء أزيد من 730.000 ألف وظيفة عند نهاية العام 2017 . هذا، وقد عرفت أجور الموظفين في القطاعات الحكومية تخفيضات مهمة مثل ما وقع في إسبانيا وإيرلاندا وإيطاليا وسلوفاكيا ورومانيا وليتوانيا والتشيك بحيث تم تخفيض ما بين 10 ٪ و20 ٪ من أجور الموظفين الحكوميين ما بين سنة 2010 و2012، وتم تخفيضها بنسبة أقل في هولندا ب 2٪ بالنسبة لموظفي الإدارة و2.5 ٪ للعاملين في قطاع التعليم، في حين لجأت بلدان أخرى إلى تجميد التوظيف في السنوات (2010 و2014) التي تلت الأزمة المالية العالمية مثل أمريكا وإنجلترا والنمسا وبلجيكا وبلغاريا وإستونيا وإيطاليا . وفيما يتعلق بمعاشات الموظفين الحكوميين، فهي الأخرى لم تسلم من اتباع سياسات تقشفية في العديد من تراوحت بين رفع سن التقاعد أو تخفيض من القيمة المالية للمعاش أو إلغاء بعض الخدمات الاجتماعية . وهكذا فقد تم رفع سن التقاعد إلى 65 سنة في إيطاليا مع إجبار الموظف على العمل 41 سنة من الخدمة الفعلية للحصول على المعاش، من 59 سنة إلى 62 سنة في بلجيكا، وإلى 62 سنة في فرنسا، وفي كرواتيا تم رفع سن التقاعد إلى 67 سنة بزيادة 6 أشهر كل سنة، وفي إستونيا رفع سن التقاعد إلى 65 سنة في أفق 2026 بزيادة 3 أشهر كل سنة، وفي رومانيا تم اتخاذ قرار برفع سن التقاعد إلى 65 سنة للرجال و63 سنة للنساء في أفق 2030 . في حين لجأت البرتغال إلى تخفيض 10 ٪ من قيمة المعاش في سنة 2013، هذا في الوقت الذي ألغت فيه بريطانيا التعويضات العائلية المخولة للموظفين ذوي الدخل الأعلى.

ما العمل؟

الطريق واضح: لا رهان على التنسيق النقابي الفوقي بين القيادات البيروقراطية في الاتحاد المغربي للشغل والكنفدرالية الديمقراطية للشغل، والتي ما فتئت تنهج سياسة تعاون طبقي لم تعد تجني منها حتى الفتات مع اشتداد أزمة النظام الرأسمالي التابع ببلدنا، ولا رهان، أيضاً، على التحركات النقابية الفوقية (مسيرات وطنية متحكم فيها، وإضرابات فارغة من أي مضمون طبقي...)، وما على المناضلين المرتبطين، قولاً وفعلاً، بمصالح الطبقة العاملة سوى العمل الجماعي من أجل فتح مسار بناء جبهة اجتماعية موسعة، تنطلق من الشروع في تأسيس تنسيقيات قاعدية داخل القطاعات الوزارية تشمل جميع الموظفين، منتمين نقابيين وغير منتمين، كما تمتد إلى تنسيقيات