



## حراك شغيلة التعليم: ضرورة تدبير اللحظة لصالح الشغيلة لأجل ضمان النصر

تقرآن-ون في هذا الملف

• عاملات وعمال الانعاش (العمال العرضيين)؛ شغيلة مستعبدة بأجور بخسة، ودون حقوق: لا كرامة، لا حماية...

• حراكنا في منعطف: ما العمل؟

• تعزيز مكاسبنا الذاتية  
ضامن مكاسبنا المادية  
وتعزيزها أولوية  
الأولويات

• مقابلة  
مع المناضلة  
فاطمة ادريسي  
الكاتبة الوطنية للنقابة  
الوطنية لعمال-ات  
الانعاش الوطني-  
إ.م.ش



النظام  
الأساسي... ونظام  
المآسي: أرضية ندوة جريدة  
المناضل-ة

• قمع النقابة، قصة  
نجاح تعاونية  
كوباك جودة

الوقاية من المخاطر المهنية لدى المدرسين/ات  
الجزء الثاني

• مخاطر العمل في المياه العادمة من خلال حادثتين متفرقتين... دروس وعبر.



## النظام الأساسي... ونظام المآسي:

كلمة افتتاح الندوة العمومية التي نظمتها جريدة المناضل-ة بالمركب الثقافي محمد خير الدين باكاير يوم الاحد 24 ديسمبر 2023

النظام الأساسي لموظفي قطاع التربية الوطنية، الصادر بالجريدة الرسمية يوم 6 أكتوبر 2023، أدخله ضحاياه، أي شغيلة التعليم، التاريخ تحت اسم نظام المآسي، ادخلوه التاريخ بقوة حراكهم الاستثنائي.

هذا النظام جعل مئات آلاف الناس يكتشفون حقيقة النظام الاقتصادي الاجتماعي السائد بالمغرب، وهو كله نظام مآس.

يندرج هذا النظام ضمن خطة عامة خاصة بالوظيفة العمومية. جوهرها تطبيق ما يعرف بالتدبير العمومي الجديد (new public management NPM) وهي تقنية تسيير تستهدف المرافق العمومية بقصد تكيفها وفق منظور الليبرالية الجديدة، أي وفق الشكل الراهن للرأسمالية عالميا، وكما هو معروف هو شكل بالغ الشراسة ضد حقوق الشغيلة وعامة الطبقات الشعبية.

التدبير العمومي الجديد تقنية في خدمة رأس المال، تُشيعها مؤسساته، الاتحاد الأوربي، الذي تربطه بالمغرب اتفاقية «شراكة» منذ ربع قرن، هي عبارة عن عقد حماية جديد، يتحكم في دواليب الدولة المغربية وسياستها. كما تُشيعه منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، رأس رمح الرأسمال الأوربي، وصندوق النقد الدولي والبنك العالمي (الثنائي) الجهني الذي يمسك برقاب المغرب بالية الديون). وهو يتخلل تقارير هاتين المؤسساتين الاستعماريين بانتظام. وقد تضمن ما يسمى الميثاق الوطني للتربية والتكوين منذ 1999 مفاهيمه. وأحد أكبر ابعاده تطبيق تقنيات تدبير اليد العاملة في القطاع الخاص على شغيلة القطاع العام.

هذا التدبير العمومي الجديد (NPM) هو إذن إحدى أدوات الترسانة المهولة للرأسمالية الهاجمة، لا سيما منذ مطلع سنوات 1990. هي أداة تنضاف إلى الخصخصة، وتشجيع الرأسمال الخاص بمختلف الطرق، وجعل الخدمات العمومية من تعليم وصحة سلعة، وتعميم أشكال الهشاشة في عالم الشغل، وسائر السياسات التي تصب في خدمة مصلحة اقلية برجوازية.

ونجد مفاهيم التسيير العمومي الجديد في المذكرة التقديمية للنظام الأساسي لموظفي التربية الوطنية لما كان مشروعا، حيث يشرح السيد بنموسى اهداف ومضامين نظام المآسي. ومنهجية التسيير العمومي الجديد يجري تطبيقها على صعيد الوظيفة العمومية بمجملها، وتقدم رسالة رئيس الدولة إلى المنتدى الوطني للوظيفة العمومية العليا في فبراير 2018 ملخصا مركزا وبلغيا لهذا المنظور. هذا المنتدى المنظم بمناسبة مضي 60 سنة على سن النظام الأساسي للوظيفة العمومية (1958)، والتي كلف فيها المنوني عبد اللطيف (رئيس لجنة وضع دستور 2011) بقراءة الرسالة الملكية تلك، ما يدل على الأهمية المولدة للنيل من الوظيفة العمومية.

التسيير العمومي الجديد يطبق بالتدريج منذ عقود، ضمن السياسة النيوليبرالية العامة، ولم يتصد له ضحاياه بشكل جماعي لأنهم لم يجدوا من ينورهم، ويعمل على جمع قواهم، بعد أن جرت القيادات منظمات الشغيلة لتكون مساعدا للدولة لا مكافحا لها. ونتمنى أن يكون مثال شغيلة التعليم قدوة لسائر الضحايا الآخرين في الوظيفة العمومية.

إن كان هذا النظام الأساسي نظام مآس على صعيد حقوق شغيلة التعليم، فإن أصله أي النظام الاقتصادي الاجتماعي السائد ببلدنا كله نظام مآس. فنحن نشهد التدمير الذي يستهدف المدرسة العمومية، خدمة لتجار التعليم، وما يشهد قطاع الصحة العمومية من تخريب مقصود لتمهيد طريق تجار الصحة من كبار الرأسماليين، الذي يركضون للاستثمار في الخدمات الصحية بتشديد مستشفيات خاصة، ركضهم الى منجم ذهب. وإذا أضفنا البطالة والعمل الهش، والقاء مئات الاف الشباب خريج نظام التعليم الى أهوال البطالة والهشاشة، وموجة الغلاء الفاحش التي تطحننا، نتبين كم هو همجي نظام المآسي هذا، النظام النيوليبرالي الرأسمالي.

إن غاية إبراز أصل النظام الأساسي للتعليم البرهنه على أن الفرع لا يعالج إلا بمعالجة الأصل. ما يعني أن ضمان ظروف عمل وحياة لائقة لشغيلة التعليم، ولكافة الطبقة العاملة، يتطلب نضالا ضد مجمل النظام الاقتصادي والاجتماعي (الرأسمالي) السائد في بلدنا. وهذا أساسا دور النقابات العمالية، لكن قياداتها تجرنا منذ عقود نحو التخلي عن هذا الدور، رغم كلامها المستمر عن النضال من أجل التغيير والديمقراطية.

سنقدم فعلا نحو مستقبل عمل وحياة لائقين عندما تنهض الطبقة العاملة برمتها للنضال كما فعل شغيلة التعليم، في إطار وحدة وتسيير ذاتي للنضالات.

## حراك شغيلة التعليم: ضرورة تدبير اللحظة لصالح الشغيلة لأجل ضمان النصر

افتتاحية المناضل-ة 2023/12/25

أحدث انفراد الجامعة الوطنية للتعليم-التوجه الديمقراطي بالتفاوض بشأن مطالب شغيلة التعليم مع الوزارة، خصوصا منذ الجمعة 22 ديسمبر 2023، ارتبكا واضحا في صفوف حراك شغيلة التعليم. فبعد إعلان رفض ذلك الانفراد، تباينت المواقف الفورية لسائر مكونات الحراك، بين داع إلى الإضراب أياما متتالية، وآخر ساعات في اليوم، وثالث ينتظر، والجميع يتربص ما سيسفر عنه التفاوض.

كان أكثر ما أضر بالحراك طيلة شهوره الثلاث بقاءه برؤوس ثلاث، رغم كل الكلام عن الوحدة. وحدة لم تتحقق سوى في الميدان نسبيا، بفعل ضغط جماهير الشغيلة. لقد وجب تفادي الارتباك القائم بإعلان مكونات الحراك غير المدعوة للتفاوض، في بيان مشترك، عن موقف واحد موحد، وعن تشكيل قيادة واحدة بصفة نهائية. خطوة من شأنها أن تعزز تماسك الحراك، وتحتوي على الفور مفاعيل الضرر الناتج عن انفراد الجامعة الوطنية-ت.د بالتفاوض. إن عدم إقدام مكونات الحراك على هذه الخطوة البديهية زاد إرباكه فوق ما سببه انفراد طرف واحد بالتفاوض، وبالتالي تتحمل قيادات تلك المكونات قسطا من مسؤولية تاريخية جسيمة.

ومن جهة أخرى، يقتضي ترقب قاعدة الحراك، ولو النسبي، لنتائج الحوار تنظيم نقاش يخترق كل مكوناته لبلوغ رؤية موحدة تكون أساسا لاستجماع القوى تاهبا للقادم من تطورات.

فقد عانى الحراك، بفعل كونه تجربة أولى بهذا الحجم لدى معظم الشغيلة، خاصة مع قلة المناضلات والمناضلين المجريين، من نقص كبير في نقاش ما العمل بعد اتضاح أن الحراك دخل منعطفا. فما جرى من نقاش قليل ظل منحصر داخل كل مكون من مكونات الحراك من جانب، ومن جانب آخر لم يبلغ درجة التنظيم التي يتطلبها طابعه الحاسم. فانعدام صحافة عمالية منتشرة، وغياب تقاليد المناشير، وغياب طلائع سياسية منظمة تسهم بما راكمت من دراية، جعل النقاش مذررا لا يسد نقضه للجوء أحيانا الى استبيانات إحصائية.

إننا نجني ثمار تقاليد سيئة كرسها القوى السياسية التي مارست هيمنة داخل الحركة النقابية طيلة عقود. وأمّر تلك الثمار مسيطرة قسم من اليسار لتلك التقاليد، السيئة وتكيفه الانتهازي مع ما تُسَيِّدُه البيروقراطيات. ويجب، والحالة هذه، جعل الحراك الجاري تربة لاستنبات تقاليد الحركة العمالية الأصيلة: تقاليد الوفاء لعله وجود أدوات النضال، بالقطع التام مع سياسة مجارة الدولة باسم "الشراكة الاجتماعية"، وتفعيل الديمقراطية العمالية في تسيير النضال وأدواته- نقابة وتنسيقيات- بكل ما تعنيه من حرية التعبير وقبول الاختلاف وتنظيمه.

والآن، ونحن فيما نحن عليه، من ارتباك ملحوظ، ما الواجب لضمان التثام الحراك وتماسكه، بما يكسبه المقدرة على بلوغ أهدافه؟

يقتضي وضع مصلحة شغيلة التعليم بوجه العموم فوق أي اعتبار، أول ما يقتضي، نبذ الأنانية الفئوية وبالتالي التمسك بالوحدوي بالمطالب. وثانيا: الدعوة الى اجتماع عاجل، اليوم قبل غد، لقيادات سائر مكونات الحراك غير المدعوة الى التفاوض، ينتج عنه بيان إعلان تشكيل القيادة الموحدة، وتعيين أجل للبت في مدى تلبية التفاوض للمطالب ووضع برنامج النضال الموحد، مع الجامعة الوطنية-ت.د إن هي استمرت في صف الحراك، وبدونها إن انعزلت عنه.

اللحظة حرجة والمسؤولية جسيمة، فليس مصير حراك شغيلة التعليم وحده في الرهان، بل مجمل حركة النضال من أجل الحقوق بمختلف مكوناتها العمالية والشعبية.

فلنكن جميعا على قدر المسؤولية التاريخية



## حراكنا في منعطف: ما العمل؟

تيار المناضل-ة، 23 ديسمبر 2023

لمقدراتها الكفاحية التي ستحتجها للتصدي للقادم الوشيك من هجمات الدولة.

• وثاني ما يجب تفاديه هو ترك الجامعة الوطنية تفاوض حول مطالب الشغيلة في غيبة الشغيلة. ذاك التفاوض إن بقي بعيدا عن رقابة الشغيلة سيكون وبالاً على الحراك، وعلى الجامعة نفسها كأداة كفاح، والواجب إخضاعها لضغط قاعدة الشغيلة قاطبة، ولرقابة صارمة منها، ومطالبتها بشفافية التفاوض (عرض مجرياته ببلاغات منتظمة)، وحفزها على رفض أي تسريع للتفاوض يضر بمصلحة الشغيلة، من قبيل طبخ نظام أساسي جديد في وقت قياسي يجعله استنساخا



لنظام المآسي وليس نسخا له، وهذا ما يتطلب التأكيد على دمج المفروض عليهم التعاقد في الوظيفة العمومية وبقاء الجميع فيها. وفوق هذا وذاك يجب أن تكون نتائج التفاوض النهائية موضوع نقاش واستفتاء في قاعدة الشغيلة، ينتج عنه قرار الأغلبية الملزم للجميع.

• يجب العمل لجعل التفاوض يتيح انتصارا جزئيا، فالحراك لم يفلح بعد ثلاثة أشهر من فرض استسلام تام للدولة بقبولها المطالب كلها، لكنه أجبرها إجبارا على تنازلات، عبارة عن مكاسب مررتها الدولة عبر الرباعي "النقابي" الذي لم يطلبها أصلا ولا بذل جهدا من أجلها، إنها مكاسب الحراك، يجب العمل لتكبيرها في التفاوض الجاري. يتعين على أقطاب الحراك المقصية عرض مواقفها من مواضيع

التفاوض على الجامعة الوطنية - ت.د سعيًا لانتزاع أكبر ما يمكن من مكاسب. • إن تحقيق انتصار جزئي بهذا النحو المنظم، سيصون معنويات الشغيلة من التدمير الذي قد ينتج عن انهيار تدريجي للحراك، وسيصون القدرة على استئناف الكفاح عند الحاجة، من أجل تجسيد كامل للمنزعة من مكاسب بوجه الدولة التي ستسعى لإفراغها من محتواها، ولرد ما تحضره من ضربات بمقدمتها مشروع قانون الإضراب والنيل من جديد من مكاسب التقاعد.

• لنجعل من أيام المفاوضات فرصا لتقوية تنظيماتنا عبر: • تعميق النقاش داخل المدارس عبر جموع عامة تشمل كل شغيلة القطاع بتعدد انتماءاتها إلى النقابات أو التنسيقيات وغير المنتمين منهم ومنهن، لنقاش مسار التفاوض المعلن، ووضع المفاوضات تحت الرقابة المباشرة للقاعدة، وفي نفس الوقت نقاش آفاق استئناف النضال في حالة لم يسفر التفاوض عن الاستجابة لمطالب الشغيلة.

• تعميق التنسيق بين الإطارات المناضلة، وبالدرجة الأولى المكونات الكبرى للمعركة (التنسيقية الموحدة، تنسيقية الثانوي التأهيلي، تنسيقية التعاقد المفروض وباقي مكونات التنسيق الوطني لقطاع التعليم)، على أن يكون ذلك تعبيراً عن النقاشات التي تجري داخل الجموع العامة في المدارس.

• تقوية هذا التنسيق الوطني بتنزيله محليا وإقليميا وجهويا وتعضيده بدعوة المكاتب النقابية الكفاحية بالانضمام إلى هذا التنسيق، وتعبئة أقسام أخرى من الشغيلة ينالها ما ينال شغيلة قطاع التعليم من هجمات (الجماعات المحلية والصحة).

يملي علينا النظر إلى المستقبل تغليب مصلحة الشغيلة، وعدم الانسياق مع الانفعال غير العقلاني ردا على ما قد يكون ارتكب من أخطاء من هذا الطرف أو ذاك، وامتلاك جرأة الاعتراف بها، وبمقدمتها عدم التفاهم المسبق على التفاوض، فإن كان الحرص على تحقيق مكاسب دافع الذهاب إلى التفاوض، فيجب أن يقترن بحرص أكبر على وحدة صف الشغيلة. وبالتالي يجب السعي الحثيث لاستعادة وحدة حراك الشغيلة أيّا كان تعثرها الآني، فما ينتظرنا من معارك أعظم مما خُضنا بفعل عيار ترسانة الدولة المهيأة ضدنا.

ولنستعدّ لقادم الكفاحات عبر تقديم ما انتزعناه من تنازلات دليلا على جدوى النضال، كي نعبئ أقساما وقطاعات أخرى نالها ما نالنا من هجوم وزحف على المكاسب.

اليوم، بعد زهاء ثلاثة أشهر من الكفاح من أجل مطالب شغيلة التعليم، ضُمن وحدة جسدها القواعد برغم تعدد أقطاب القيادة، لا بد من تسجيل ما يلي:

جسّد الحراك وحدة نضالية لشغيلة التعليم، وبمستويات مشاركة عالية جدا، ونسائية بارزة، وبأشكال كفاح ونقاش غير مسبوق في تاريخ الحركة العمالية المغربية

كسب الحراك تأييدا شعبيا جماهيريا، رغم كل مساعي الدولة لتأليب آباء التلاميذ وأولياهم عليه، ورغم كل حملة التضليل الرسمية.

تمكّن الحراك من إرباك خطة الدولة في تمرير نظام أساسي مدمر، ما سيجعلها تحسب ألف حساب فصاعداً عند العزم على الاعتداء على حقوقنا.

فرض الحراك على الدولة تنازلات من خلال ما جاء في محضر 10 ديسمبر، لم تكن تخطُر لها على بال لولا الحراك، وإن لم ترق إلى تلبية مطالبنا. لكنها كانت جزءاً من خطة مناورات كبرى أعدت لهزم نضالات الشغيلة.

تلك المناورات التي استمرت منذئذ، غايتها توسيع الشروخ بين مكونات الحراك الفتوية والتنظيمية، التي تجسدت ميدانيا في تباين بعض الخطوات النضالية، وعجز عن التجسيد الكامل لوحدة الحراك على مستوى قاعدته النشطة وقيادته.

يقف الحراك اليوم في منعطف حاسم بفعل ما يلي:

• العجز، طيلة هذه المدة، عن توحيد قيادة الحراك توحيدا تاما، عجز يتحمل الجميع مسؤوليته، ما أدى إلى استمرار تباين برامج النضال، وما له من أثر محبط على قاعدة الشغيلة. توحيد لو تم لما وصلنا إلى الحالة الراهنة.

• انفراد طرف من الحراك (الجامعة الوطنية للتعليم-التوجه الديمقراطي) بمفاوضة الدولة، ما يعني تحييد الأطراف الأخرى (التنسيقية الموحدة والثانوي التأهيلي وتنسيقية التعاقد المفروض... إلخ) مع أنها تمثل نسبة كبيرة من قاعدة الحراك، لا بل حتى الأقرب إليها في التنسيق الوطني.. ولا شك أن عدم تفاهم الجامعة على خطوتها تلك مع شركائها في النضال تصرف غير ديمقراطي بتاتا، لا بل بلغ حد استخفاف لم يتكلف حتى الاستشارة غير المُلزِمة. وهذا التسرع إلى التفاوض بانفراد شقٍ للصف كان تفاديه ممكنا.

• ظهور أماراتٍ لا تخطئها العين من واقعنا اليومي دالة على أن حراكنا تجاوز ذروته، ودخل في طور من انخفاض اندفاعه، بفعل تعب يُعبر عنه قسم من الشغيلة بينما يُضمره قسم آخر. لا بل حتى الأعداد الغفيرة التي شاركت في احتجاجات يوم الخميس 21 ديسمبر 2023 كانت دون المؤلف من زخم عارم، شهدناه في 7 نوفمبر في مسيرة بالرباط. وعلى غرار كل إضراب مستديم، من المتوقع أن يبلغ حراكنا أوجاً ثم يبدأ يخبو. وقد ساعد على ذلك بقاءه وحيدا معزولا في ساحة النضال العمالي، رغم أن قطاعات عديدة تواجه نفس الظلم الذي انتفض ضده شغيلة التعليم (شغيلة قطاعي الجماعات المحلية والصحة).

وهذا الميل إلى انحدار، وهذه العزلة التي تنقص ولاشك من نفس الحراك، يضعانه أمام خيار تنظيم طور النهاية بأكبر ما يمكن من مكاسب، وأقل ما يمكن من خسائر، لصون وحدته ومعنوياته للقادم من معارك.

لا يكفي في هذه اللحظة تأكيد وجوب الوحدة، ولا أي التماس مبررات لتفادي الجواب على سؤال ما العمل؟ بل المطلوب التعامل بعقلانية ومسؤولية نضاليتين مع واقع قائم عناصره الرئيسية: عجز عن توحيد القيادة، ودخول الجامعة الوطنية إلى التفاوض وتباطؤ الحراك.

• أول ما يجب تفاديه هو انهيار الحراك، أي تجنب العودة إلى العمل بشكل متناثر بتساقط تدريجي لأقسام منه في أجواء خيبة وانحطاط معنويات، شهدنا لها مثيلا في أبريل 2019 مع الإضراب الممتد لشغيلة التعاقد المفروض. ما يستوجب حسن اختيار لحظة العودة إلى الأقسام، بشكل موحد تُقرره الجموع العامة في المؤسسات، يحافظ على تماسك الشغيلة بما يقيها أضرار فتنة داخلية مدمرة



# تعزير مكاسبنا الذاتية ضامن مكاسبنا المادية وتعزيرها

بقلم، سليم نعمان

## أولوية الأولويات



ولا تقوم بأي شيء لتعزير الحراك، بل تضربه أيما ضرر. اعتادت القيادات قبول النكسات الواحدة تلو الأخرى، والإضراب الحالي أظهر إمكانية الكفاح ولا ضير أن يلحقه بعد كل هذه المدة بعض الوهن، غير أنه مع ذلك يحافظ على مستوى مشرف من الاستعداد النضالي، بالتالي يلزم وضع القرار بيد الجموع العامة كاملة السيادة، مع تقدير دقيق للسياق والمعنويات.

لقد آن أوان عقد اجتماع وطني لمندوبين-ات من مختلف المدن والمناطق (بما في ذلك مندوبين-ات عن القائم من تنسيقيات وفروع نقابية مناضلة...)، لوضع أفق للمعركة، وإعادة إرسالها على سكة الوحدة والديمقراطية والكفاح. ومن الضروري تحويل الطور الحالي من حراكنا إلى فترة تقرر أشكال النضال المعلنة بنقاش واسع ومعمق في مقرات عملنا لما سيصدر عن التفاوض، أي فرصة لعقد المئات من الجموع العامة لمناقشة إيجابيات وسلبيات ما يجري التوصل إليه.

ما من طريق مختصر لنيل المطالب، فقط بالنضال يمكن انتزاعها، وبالبقاء يقظين ومعبئين يمكن صيانتها. نعم، بقيت حركتنا الإضرابية معزولة، وتفسير ذلك يوجد في سياقها، نضال استثنائي بعد فترة ركود ممتدة، وحالة ركود سياسي مديدة، وبعد القمع الشرس لحركات نضال كبرى على رأسها حراك الريف المجيد، أضف لذلك الحالة النقابية البئيسة جراء سطوة قيادات بيروقراطية غير عمالية عليه، فضلا عن استمرار النزوع الفئوي الذي يمنع الشغيلة- لحدود اللحظة- من تملك منظور نضالي إجمالي لمواجهة استراتيجية الدولة الشاملة القائمة على تفكيك الوظيفة العمومية.

إن

نجاح حركتنا الإضرابية

الاستثنائية في هذا السياق سيبقي جمرة

النضال متقدة، وسيكون قدوة للآتي من

نضالات لا محالة.

ما كان لحراك شغيلة التعليم الجاري أن يحدث، وبهذا الحجم والامتداد الزمني الاستثنائيين، لولا صدمة ما سمي «النظام الأساسي الجديد»، ولا سيما صدمة أن هذا النظام لم يأت بالمكاسب المنتظرة منه، وجرى ذلك بفضل تعبئة من أسفل خارج إطار النقابات القائمة، ومع ذلك فقد استفادت الدينامية النضالية الحالية من وجود نشاط نقابي لا بأس به في قطاع التعليم مقارنة بقطاعات الوظيفة العمومية الأخرى، إما حيث التنظيم النقابي ضعيف أو أن حيوية النضال ضعيفة، هذا دون نسيان أن العمل النقابي منعدم الحيوية بالقطاع الخاص. وفضلا عن ذلك، استفاد الحراك الجاري من خبرات نضالات سابقة، وأفاد بدروس مهمة، أهمها إحياء مبادئ أساسية لعمل نقابي وحدوي وديمقراطي وكفاحي، مبادئ أقربتها القيادات البيروقراطية منذ فترة طويلة.

تعبئة لم تكن متوقعة، فاجأت الجميع، وغالبية المضربين-ات اندفعت للنضال وضد أمر تريده الدولة وتصر على تمريره، وليست مستعدة للتنازل بسهولة، ما لم تجبر على ذلك بفعل عظمة الاحتجاج وصموده، وهو ما حصل فعلا.

مع ذلك، فالحراك تعتره نواقص رئيسية، أهمها فتوئته، أي في المحصلة شتاته، وسيادة الفردانية، وضعف الوعي السياسي، وكأن الإصرار على تكرار «لا شأن بالسياسة، ومطالبنا خبزية» من شأنه أن يقنع الدولة بعكس ما تقوده من تعديت على المكاسب والحقوق. أضف لذلك زيادة نبرة العداة للنقابة، وإن كان لها ما يبررها، فالأمر مضر بالنضال، فليس المشكل في النقابة كأداة نضال، بل في سطوة خيار سياسي غير عمالي، ونقص النزعة الديمقراطية على أجهزتها، وتوجيه النقابة بالتالي إلى «الشراكة» بدل الكفاح النقابي من أجل مصالح طبقة العمال والعاملات. وفضلا عن كل هذا لا تزال مكاسبنا الذاتية أولية وهي بحاجة للإنماء وجعلها أسس العمل النقابي الكفاحي الضروري.

طبعاً، لم نشهد، منذ زمان، قتالية من هذا القبيل، والمطلوب حالياً توجيه هذه الطاقة إلى الحفاظ على الجمرة متقدة عبر صيانة المكاسب المعنوية (الوحدة والديمقراطية والكفاحية، وسيادة الجموع العامة، مكاسب تبقى حتى الآن أولية وبحاجة إلى تطوير) وتعزيرها بجر قطاعات أخرى للنضال، ومزيد من إقناع الشباب المتمدرس وأولياء أمور التلاميذ-ات بأهمية الحركة الإضرابية الجارية وأن المطلوب توسيعها بالتضامن والإصرار على الانتصار. نعم المهمة معقدة، بالنظر للسياق، لكن المهمة لم تكن في أي وقت مضى خلال العقود الأربعة الماضية، في تناول اليد.

الحرص على أهمية الجموع العامة كاملة السيادة أولوية الأولويات، فهي أداة لتحقيق الوحدة، والتمرن على الديمقراطية، وهي فضلا عن ذلك وسيلة تتيح بروز قيادة ذاتية للنضال، لا سيما في هذا السياق حيث لا تلتزم القيادات النقابية بعلة وجود النقابة،



## الوقاية من المخاطر المهنية لدى المدرسين/ات الجزء الثاني

المصدر : <https://www.officiel-prevention.com/dossier/formation/fiches-metier/la-prevention-des-risques-professionnels-des-enseignants>

- أعراض الاكتئاب.

### \* اضطرابات سلوكية

- ردود فعل عنيفة

- اضطرابات في العادات الغذائية (سمنة).

- استعمال متزايد للكحول والسجائر والأدوية ذات الصلة بالقلق والاكتئاب.

- سلوكيات خطيرة وميول للانتحار.

- خمول ولامبالاة تامة (افتقاد الحافز).

### التدابير الوقائية من أخطار مهنة التدريس

#### تقييم مخاطر مهنة التدريس

فيما يخص اجراءات الوقاية، من الضروري دوما اعتبار مجمل الوضع والتأثير على كل عوامل الخطر.

هكذا يمر البحث عن سبل الوقاية أولا عبر تحليل مسبق وتعرف على المخاطر المهنية داخل المؤسسة بطريقة تشاركية، وبغرض تكوين «ملف موحد» لتقييم للمخاطر ووضع برنامج سنوي للوقاية.

من الضروري عدم اتخاذ موقف الانكار الجماعي للخطر أو الافراط في تسهيل الأمر، وتجاهل خطورته أو الاكتفاء بإجراءات طفيفة لا طائل منها. ومن جهة أخرى يجب العمل على عقلنة التحليل للحد من العبء العاطفي لمفهوم العنف الذي يسهم في تشويش التفاهم.

تقوم طريقة تحليل اعراض المعاناة في العمل بوجه خاص على الاهتمام بكل العلامات المنذرة بالأخطار وذلك برصد مؤثرات الانذار التي تتيح التدخل قبل فوات الاوان: قياس ارتفاع وتيرة وخطورة حوادث النزاع وأعمال العنف، وتفاقم مؤشرات الصحة السلبية (اضطرابات القلب و الشرايين او القلق والاكتئاب...) وارتفاع معدلات الغياب.

... يتبع



### المخاطر الجسدية لمهنة التدريس

- تمثل اضطرابات الصوت مشكلا حقيقيا لدى الأساتذة: العياء وتغيُّر في الصوت ناتجان عن القاء الدروس لمدة طويلة في جو غالبا ما يسود فيه الضجيج ويستدعي بذل الجهد لرفع الصوت الشيء الذي ينتج عنه فقدان مؤقت للصوت وآلام في الحلق.

- أمراض الأوردة والظهر بسبب الوقوف لمدة طويلة والمراوحة أمام السبورة.

بالنسبة لمواد التدريس المعرضة (الفيزياء والكيمياء، علوم الحياة والأرض) ثمة طبعا مخاطر كيماوية (الكور، الأمونياك، الأحماض...) وكهربائية وبيولوجية في أثناء الأعمال التطبيقية في المختبرات، وكذا المرتبطة بالآلات والادوات والأجهزة داخل ورشات التكوين المهني.

- حالات الخدش، والجروح اثناء التعرض لاعتداءات جسدية، اوضاع محفوفة بخطر التعففات.

- هناك أيضا أخطار السقوط المسببة لالتواء المفاصل، ومخاطر الحساسية من استعمال الطباشير وأدوات الكتابة وكذا الأخطار ذات علاقة بالرياضة بالنسبة لأساتذة التربية البدنية.

### المخاطر النفسية لمهنة التدريس

يتأكد في أوساط المدرسين واقع تنامي الإصابات النفسية وعواقبها البدنية بفعل الارهاق (أمراض القلب والشرايين والاضطرابات العضلية العظمية، اضطرابات الجهاز الهضمي وحالات القلق والاكتئاب وأمراض ما بعد الصدمات الناتجة عن تزايد الاعتداءات.

مع تنامي ظاهرة العنف بأنواعه في محيط مُرهق تظهر الانعكاسات الملموسة لهذه الظاهرة في رد فعل هرموني وعضوي: إثارة نظام الغدد مما يؤدي على المدى القصير أو البعيد إلى ارتفاع معدل ضربات القلب والضغط الدموي، وإفراز الكورتيزول والادرنالين... مع عواقب على الايض البنائي (عملية تمثيل المواد الغذائية وتحويلها إلى أنسجة) وعلى الأيض الهدمي (عملية الهدم في الخلايا الحية) مؤدية إلى عواقب عديدة نفسية بدنية واضطرابات هرمونية.

تتمثل الاصابات الأساسية لدى المدرسين فيما يلي:

### \* إصابات جسدية

- اضطرابات عضلية-عظمية (آلام المفاصل وآلام العضلات)  
- اضطرابات الجهاز الهضمي (آلام البطن، آلام وقرحة المعدة).  
- حوادث القلب والشرايين وحوادث الأوعية الدماغية (ارتفاع الضغط الدموي، اختلاجات القلب، التهاب الشرايين التاجية...).

- آلام الرأس والصداع النصفي (الشقيقة)

### \* إصابات نفسية

- عياء وسرعة غضب وانفعال مزمنين.

- اضطرابات النوم.

- أزمات الخوف والرهاب.

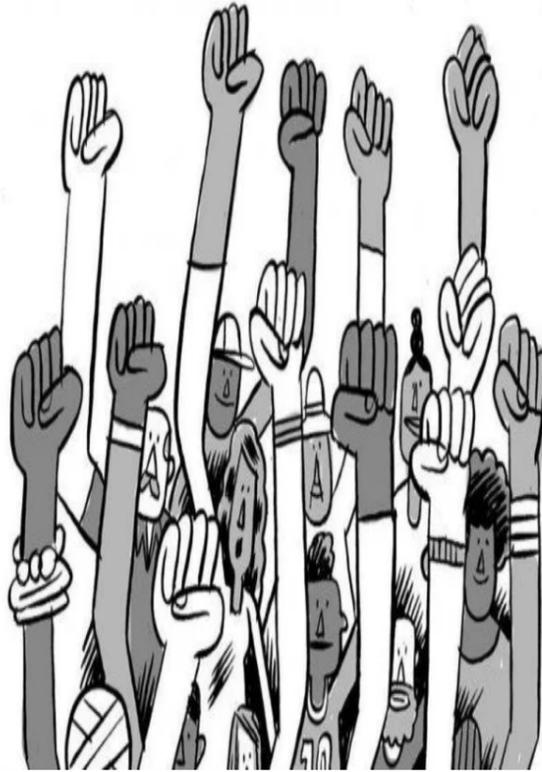


# عاملات وعمال الإنعاش؛ شغيلة مستعبدة بأجور بخسة، ودون حقوق: لا كرامة، لا حماية...

بقلم: م. أ. الجباري

العلاقة مع شغيلتها ويضمن حقوقها كما هو الشأن في الوظيفة العمومية أو القطاع الخاص.

تعتبر الدولة عاملات وعمال الإنعاش الوطني «مياومين في أوراش لا تكتسي بصفته الموسمية صفة الديمومة»، وبالتالي ليست «في وضعية نظامية قارة تمكن من احتساب خدماتهم بالترسيم في الوظيفة العمومية»<sup>1</sup>. والآن يجري ترديد نفس هذه المبررات من قبل وزراء ومسؤولي وزارة الداخلية، وفي قنوات الإعلام؛ والمصيبة باتت حتى بعض القيادات النقابية تفعل ذلك. وهكذا، بقي الوضع الإداري لهذه الفئة «شاذاً» و«غريباً» للغاية، فهي لا تنتمي إلى سلك الوظيفة العمومية والجماعات المحلية، ولا إلى القطاع الخاص. قانونياً هم-ن عاملات وعمال وموظفون-ات لدى إدارة عمومية (الإنعاش الوطني-وزارة الداخلية) أو تابعين لها، وفعلياً يعملون-ن مثلهم-هن مثل عمال-ات وموظفين رسميين-ات، يقتسمون-ن معهم-هن نفس الواجبات، لكن بأجور وحقوق اجتماعية مختلفة، وفي أحسن الأحوال أجر بقيمة ما يحصل عليه فلاح موسمي.



والأدهى، وفي ظل غياب أي آلية قانونية تحدد كيفية صرف هذه الأجور، فإنهم-هن يتسلمونها بطرق مهينة؛ يصطفون آخر الشهر في طابور طويل مهين لكرامة الإنسان، ويتأخر دفعها ثلاثة أشهر أو أكثر، حسب مزاج كل مديرية، ما يزيد معاناتهم-هن اجتماعياً ونفسياً واقتصادياً.. كما يشتكي العديد من العاملات والعمال من اقتطاعات غير خاضعة لأي مسطرة قانونية، حيث يتم إبلاغهم-هن عنها شفويًا دون أن يعرف مصير هذه الاقتطاعات التي تحدد بالأيام.

أما بخصوص الحماية الاجتماعية، فإن عاملات وعمال الإنعاش الوطني كانوا يستفيدون-ن من التغطية الصحية في إطار نظام المساعدة الطبية الخاص بالفئات المعوزة وذات الدخل المحدود نظام «راميد RAMED». إلا أنه مع تحويل المسجلين-ات في هذا النظام إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فإن عاملات وعمال الإنعاش الوطني أصبحوا معنيين بالاستفادة من الحماية الاجتماعية لهذا الصندوق كباقي المسجلين سابقاً في نظام «راميد». كما يستفيد عاملات وعمال الإنعاش الوطني من التعويض عن حوادث الشغل على غرار الأعوان غير الرسميين التابعين للإدارات العمومية<sup>2</sup>. ولا ذكر لكيفية استفادتهم من تعويضات في حالة الإصابة بمرض مهني، رغم خطورة المهام التي يقومون-ن بها. ولا حديث عن تقاعد ولا عن حد سن العمل، لذلك يستمر عدد من عاملات

في السنوات الأخيرة) على أساس الحد الأدنى القانوني للأجر الجاري به العمل في القطاع الفلاحي «السماك (SMAG)»، وليس على أساس الحد الأدنى القانوني للأجر في ميدان الصناعة والتجارة والمهن الحرة «السميك (SMIG)». وفي الواقع، يتراوح معدل الأجرة الشهرية لعمال وعاملات الإنعاش فقط ما بين 1200 و1900 درهم (رغم أن أجرة مستفيد من بطاقة إنعاش مكتملة بلغت رسمياً 2301,00 درهم بدخول الزيادة الأخيرة (200 درهم بالنسبة لشغيلة الإنعاش ابتداء من شتبر 2022) حيز التطبيق)؛ أي دون الحد الأدنى القانوني للأجر في القطاع الفلاحي نفسه. ربما يعود هذا الوضع لكون أجرة هؤلاء محتسبة على أساس 24 يوم عمل، بل هناك مناطق يحتسب لهم-ن فقط 20 يوم عمل رغم عملهم شهراً كاملاً، حسب تصريحات مصادر نقابية. باختصار، عاملات وعمال الإنعاش الوطني فئة محرومة من كل الحقوق الشغلية المكفولة قانونياً (على قلة تلك الحقوق وعلاقتها)، سواء تلك التي تتمتع بها شغيلة القطاع الخاص أو التي تحظى بها شغيلة الوظيفة العمومية والجماعات المحلية. نعم، هم وهن مشغولون-ات من قبل الدولة، عبر مديرية الإنعاش الوطني، لكن لا يسري عليهم-ن قانون الوظيفة العمومية والجماعات المحلية، ومديرية الإنعاش الوطني، المحدثة بموجب ظهير 15 يوليوز 1961، ليس لها إلى الآن نظام أساسي أو قانون شغل ينظم

يقدر عدد عاملات وعمال الإنعاش الوطني بحوالي 70 ألف عامل(ة)، حسب مصادر نقابية، وحوالي 10 آلاف فقط من تشتغل وتكدح فعلياً، وفق مصادر نقابية أخرى، والباقي من «المؤلفة قلوبهم» تتلقى أجوراً دون عمل فعلي. إن مديرية الإنعاش الوطني علية سوداء يتعذر الحصول على معلومات حولها، إذ تمنع وزارة الداخلية بكل الطرق أي محاولة اقتراب من ملفاتها: عدد عاملاتها وعمالها وموظفيها، ميزانيتها ومجالات وكيفية صرفها.

يتم تشغيل عمال وعاملات الإنعاش من قبل مديرية الإنعاش الوطني المحدث بموجب ظهير 15 يوليوز 1961 (إدارة مركزية لوزارة الداخلية) لفائدة كل الوزارات والإدارات في المدن والبوادي.. يمتنون-ن كل المهن والوظائف، ومتاحين-ات 24/24 ساعة، 7/7 أيام.

يشتغلون-ن في ظروف خطيرة بالغة السوء، معرضين-ات لإمكانية الإصابة بأمراض مهنية وحوادث شغل خطيرة. إذ يشتغلون-ن ساعات طوال يومياً بلا أمان وسلامة، بلا لباس واقٍ فعلاً، وبلا قفازات، وبلا أحذية حامية، وبأجر زهيد. بل إن عدداً هاماً منهم يُشغل كعبيد في أعمال يومية شاقة، ومُحتقرة... وفي شروط مجحفة ولا إنسانية حاطة للكرامة بأجر زهيد تعتبره الدولة مساعدة، لا يكفي بالكاد لتلبية أبسط الحاجات.

تقوم عاملات وعمال الإنعاش الوطني ببناء السكنيات الوظيفية، ودور الطالب والطالبة، ودعم التجهيز القروي، وتقوية البنيات التحتية، وفتح وتقوية المسالك الطرقية وبناء المنشآت الفنية، ومد القنوات وبناء خزانات الماء الصالح للشرب، وإنجاز سواقي الري، وبناء المجازر القروية وملاعب القرب، وإعداد الحدائق العمومية وصيانتها، وغرس الأشجار وسقيها، إلى ما ذلك من الأوراش التي لها علاقة ب«المصلحة العامة». وكذا جمع النفايات وإفراغها في المطارح...

كما يعملون-ن حتى أيام العطل ونهايات الأسبوع، خاصة أثناء المناسبات والأعياد في تنظيف وكنس شوارع المدن وصبغة أرضفتها، وصيانة أعمدتها الكهربائية وصبغتها، وصبغة أسوارها... ما يعكس حجم الاستغلال، والاحتقار لعاملات وعمال الإنعاش الوطني. ولا يستفيد هؤلاء من التغطية الصحية والتأمين والعطلة السنوية والأقدمية، والتعويض عن الساعات الإضافية، ولا من الترقية والترسيم، ولا من التعويضات العائلية والتقاعد... ويجري، وفق مزاعم وزارة الداخلية، احتساب أجورهم-ن الزهيدة (فقط

1 أجوبة نور الدين بوطيب، الوزير المنتدب لدى وزير الداخلية، خلال جلسة الأسئلة الشفوية الأسبوعية بمجلس المستشارين يوم الثلاثاء 27 نونبر 2018، هسبريس، الثلاثاء 27 نونبر 2018، نعم وزير في الداخلية يؤكد أن الدولة تشتغل عاملات وعمال ميامين، وأين؟ في مجلس المستشارين، فيه تمثيلية نقابات عمالية). لذلك «لا يمكن ترسيمهم في نظام الوظيفة العمومية، وذلك بسبب خلو القانون المنظم لهذه الفئة من أي بنود تنص على إمكانية إدماجهم أو توظيفهم» (أجوبة نور الدين بوطيب، الوزير المنتدب لدى وزير الداخلية، خلال جلسة الأسئلة الشفوية الأسبوعية بمجلس المستشارين يوم الثلاثاء 27 نونبر 2018، هسبريس، الثلاثاء 27 نونبر 2018.

2 طبقاً لمقتضيات ظهير 1.14.190، الصادر بتاريخ 6 ربيع الأول 1436 الموافق لـ 29 دجنبر 2014، بتنفيذ القانون رقم 12-18 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل.



## عاملات وعمال الانعاش؛ شغيلة مستعبدة بأجور بخسة، ودون حقوق: لا كرامة، لا حماية...

بقلم؛ م. أ. الجباري

بضواحي المدن...»

فئة عاملات وعمال الانعاش الوطني تتجه الى النضال النقابي لنيل مطالبها...

ينبغي التنويه إلى أن استفادة عاملات وعمال الانعاش الوطني من تلك الامور التافهة: إقرار وزارة الداخلية خلال السنوات الاخيرة أن الحد الأدنى للأجور هو الحد الأدنى القانوني للأجر في القطاع الفلاحي، لكنه يبقى لعقود على حاله، ولا تتم الزيادة فيه حسب الاقدمية، أي تمتع هذه الفئة بفتات الزيادة في الحد الأدنى الأجور كباقي فئات الشغيلة، واستفادتها من التعويض عن حوادث الشغل على غرار الأعوان غير الرسميين التابعين للإدارات العمومية.

ولإسكات مطالبهم بالاستفادة من التغطية الصحية في نظام «كنوبس»، وما قد يجر معه من مطالب لاستيفاء شروطه، عملت وزارة الداخلية حينها على تسجيل عاملات وعمال الإنعاش الوطني في نظام «راميد»، وهي المشرفة على عملية التسجيل في هذا النظام، وهو أمر غير مقبول، فهذا النظام مخصص للفئة المعوزة التي لا تتوفر على شغل أو للمعطلين، في حين أن أفراد هذه الفئة أجراء فعليون ودائمون وليسوا عمالا موسميين، فالعديد منهم قضى ما يزيد عن ثلاثين سنة، يمارس مهامه بشكل يومي، وبدون انقطاع، ما يجعل الحديث عن الطابع الموسمي أو المؤقت لعملهم، وارتباطهم بأوراش محددة تغليظا للرأي العام.

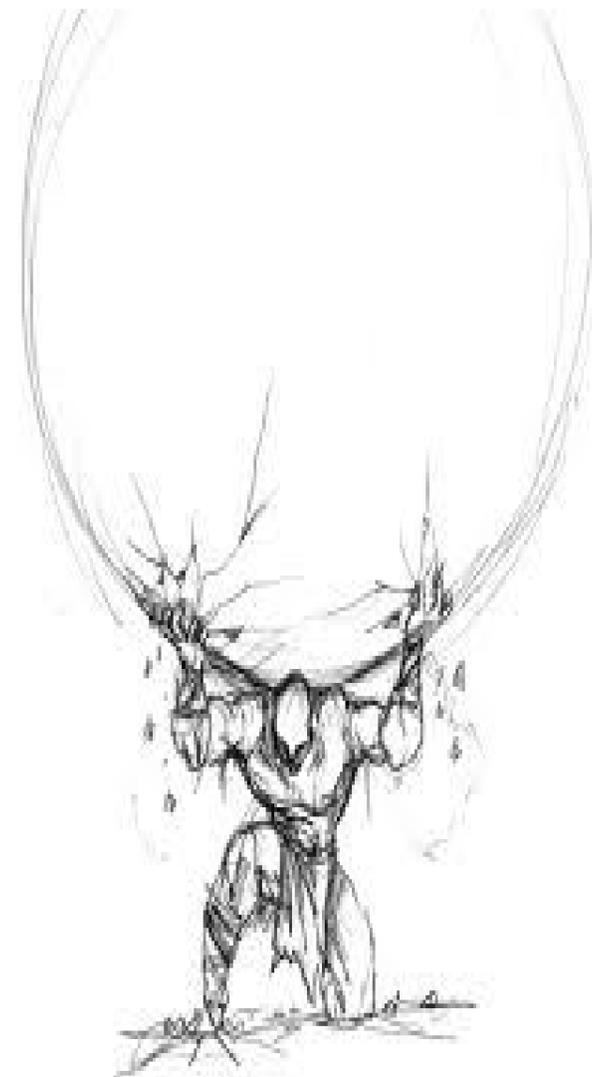
جرت تمتيع عاملات وعمال الانعاش الوطني، على الأقل رسميا، بأدنى ما هو متحقق قانونيا للطبقة العاملة في المغرب، سواء في القطاع الخاص، أو في القطاع العام: «السماك» بدل «السميك» [كأنهم في القطاع الخاص]، [نظام «راميد» بدل نظام «كنوبس»، كأنهم معطلين أو معوزين أو في نظام غير مهيكلي]، التعويض عن حوادث الشغل على غرار الأعوان غير الرسميين التابعين للإدارات العمومية [كأنهم مؤقتين أو غير رسميين في إدارة عمومية].

هذه الأمور لم تمنحها الدولة عن طيب خاطر، بل هي نتيجة تنظيم عاملات وعمال القطاع أنفسهم نقابيا ومباشرة النضال من أجل نيل مطالبهم وإنصافهم وحل ملفهم، والتعريف به إعلاميا (على بعض صفحات الفيسبوك مثلا أو في جرائد إلكترونية...) من طرف عاملات وعمال الفئة بالحييف والميز في تشغيلهم، رغم ما يعتري ذلك التنظيم وذلك النضال من نقائص وثرغات، بسبب انحطاط قيادات النقابات العمالية واندماجها في مؤسسات الدولة، وتدني وعي وتنظيم القواعد العمالية وتذلل نضالاتها...

... يتبع في عدد الأسبوع المقبل

وقال «صافي الدين البودالي»، رئيس الفرع الجهوي للجمعية المغربية لحماية المال العام بمراكش-آسفي، في وقت سابق أن «قضاة ادريس جطو، الذين طافوا على أغلب القطاعات الحكومية وغير الحكومية، التي يصرف فيها المال العام، لم يقتربوا من قطاع الإنعاش الوطني الذي ظل لأسباب غير واضحة في منأى عن التفتيش والمراقبة، رغم وقوف المصالح المركزية لهذه المؤسسة على مجموعة اختلالات إثر عملية افتتاح داخلي شملت جميع مندوبيات الإنعاش الوطني خلال ثلاث سنوات الأخيرة، لكن النتائج ظلت مبهمة والجزئات ظلت غير معلنة، مما يؤكد استثناء قطاع الإنعاش الوطني من أي تفتيش قضائي يقوم به قضاة المجلس الأعلى للحسابات، خاصة وأن هذا القطاع يعتبر مؤسسة وطنية لها امتدادات عبر مندوبيات إقليمية»<sup>3</sup>.

وأكد ذات المتحدث أن «ميزانيته السنوية - قطاع الإنعاش الوطني- تقدر ب 800 مليون درهم توزع على ربوع المملكة، يشرف على صرفها ضباط سامون يتم تعيينهم في معظم العمالات والأقاليم المغربية، تصرف على شكل أيام عمل نصف شهرية أو شهرية، للعمال الذين يتم تحديد عددهم من طرف السلطات الإقليمية والمحلية ليعملوا في أوراش تحددها السلطات الإقليمية والمحلية بالوسط القروي أو الحضري أو



وعمال الانعاش الوطني في العمل إلى ما فوق السبعين عاما، إلى أن يصبح عاجزا، أو يموت، أو يطرد. صعب على الدولة إصدار تشريعات وقوانين تؤمن لهم تقاعدا؛ وسهل ذلك لفائدة برلمانييها ووزرائها.

بهذا، تكون الدولة مشغلة كما شركات ومقاولات القطاع غير المهيكلي، أو بنظام الموقف. إنها طريقة في التشغيل والتسيير ورثتها الدولة-وزارة الداخلية عن فترة الحماية والسنوات الأولى بعد الاستعمار المباشر.

خلاصة القول، قامت الدولة بخلق وتنظيم بروليتاريا دنيا محتقرة تستغلها في الظروف العادية ببخس الأجور..، ولتكون رهن إشارتها لكسر شوكة نضالات حازمة لشغيلة بعض القطاعات في حال اندلاعها، وخصصت لذلك صندوقا أسودا (مديرية الانعاش الوطني) ممنوع الاقتراب منه، لبيدو ظاهريا أنه قانوني، يمول من الميزانية العامة للدولة.

مديرية الانعاش الوطني صندوق أسود خارج نطاق المحاسبة:

نعم، مديرية الانعاش الوطني صندوق أسود، ممنوع الاقتراب منه، ليس فقط على الاطارات، وبعض المنابر الاعلامية، المطالبة بحد أدنى من الشفافية في التسيير الاداري والمالي، وفتح المجال أمامها للوصول إلى المعلومة، بل ممنوع الاقتراب منه حتى على مؤسسات الدولة الرسمية المخول لها قانونيا الاطلاع على كيفية تسييره وتوظيفه لموارده وافتحاص ماليته وإعداد تقارير بشأنها... إذ لم تخضع لرقابة المجلس الأعلى للحسابات، كجهاز قضائي مكلف بتأمين المراقبة على تنفيذ قوانين المالية، ويصدر في العادة تقارير عن الاختلالات المرصودة في تدبير المال العام في مختلف المؤسسات.

وكان موقع قناة «تيلي ماروك» قد نشر، نسبة إلى مصادر من داخل المجلس الأعلى للحسابات أن قضائه «ممنوعون من افتتاح ومراقبة مصير الملايير المخصصة لمديرية الإنعاش الوطني» وقال مصدر من داخل المجلس الأعلى للحسابات -حسب تيلي ماروك- «نجهل الأسباب التي جعلنا لا نخضع المشاريع والملايير المخصصة للإنعاش الوطني إلى المراقبة المالية، وإنجاز تقارير في هذا الشأن، تماما كما يحدث في باقي القطاعات».

وهذا رغم تواتر تقارير إعلامية عن شبهة «اختلاسات» في الأموال المرصودة لقطاع الإنعاش الوطني، كما حصل في الناظور (التلاعب بأموال الإنعاش الوطني... بتسجيل عمال وهميين والاستيلاء على مبالغ مهمة)، وفي بوجدور (المتاجرة ببطائق الإنعاش الوطني المخصصة لدعم الأسر الفقيرة والمعوزة)، وهي أخبار تتكرر بين الفينة والأخرى، تتغير فيها فقط أسماء المناطق المعنية.



## أوضاع شغيلة ما يسمى «الانعاش الوطني»: في مقابلة مع المناضلة فاطمة ادريسي الكاتبة الوطنية للنقابة الوطنية لعمال وعاملات الانعاش الوطني- الاتحاد المغربي للشغل

عشرات العاملات والعمال يجري استغلالهم بنظام استعباد قاس يسمى الانعاش الوطني وهو لم ينعش حتى شغيلته. انهم فئة عمالية من الأشد تعرضا للاستغلال وانكار الحقوق، لكنهم ايضا فئة مناضلة لا تقبل الخنوع والاستعباد. لالقاء اضواء على واقعهم استجوبت جريدة المناضل-ة الكاتبة الوطنية للنقابة الوطنية لعمال وعاملات الانعاش الوطني- الاتحاد المغربي للشغل المناضلة فاطمة ادريسي كما يلي:

والمنافع العينية أو النقدية والاجتماعية التي يستفيد منها عاملات وعمال الإنعاش؟

لا يستفيدون من شيء

ما هي المنح التي تستفيدون منها؟

لا منح

كيف هي ظروف تشغيلهم؟ وفترة التشغيل (نهاراً، ليلاً) وخلال نهاية الأسبوع؟ وعدد ساعات العمل؟

ظروف اكيد مزرية خصوصا عمال النظافة من ناحية الالبسة والتعقيم والاحذية، الشغل طيلة ايام الاسبوع ولا ساعات محددة زمن السخرة والعبودية لازالت تمارس على هذه الفئة وفي الادارات يشتغل موظفو الانعاش الوطني ساعات اضافية دون اي تعويض في الانتخابات، الحج اي كارثة طبيعية او غير طبيعية ضربت البلاد كخاليا اليقظة في الجفاف وككورونا مثلا اكبر كارثة تعرض لها الوطن والعالم وكان عمال وموظفو الانعاش الوطني من المرابطين في الصفوف الامامية لساعات غير محددة وفي الاخير دون اي تعويض.

كيف ينظر عاملات وعمال الإنعاش لأنفسهم؟ وكيف ينظر لهم المسؤولون عنهم في العمل؟ وكيف ينظر لهم رفاقهم من العاملات والعمال معهم في العمل؟ وكيف ينظر لهم المجتمع ككل؟

نظرة انكسار وحكرة واحتقار من الجانب الانعاشي ونظرة دونية وتحقير واستعلاء من كل الجوانب الاخرى

ما هي مطالب عاملات وعمال الإنعاش؟

تسوية الوضعية الادارية والمالية بالإدماج المباشر في الوظيفة العمومية دون قيد او شرط كل في المكان الذي اعطى ولا زال يعطي فيه مع احتساب الاقدمية او خلق نظام اساسي يحترم كل قوانين الشغل المعمول بها دوليا ووطنيا

وهل من ضمنها مطالب خاصة بالنساء؟ خاصة النساء خلال الحمل والرضاعة؟

عندما نقول الإدماج في الوظيفة العمومية او خلق نظام اساسي فهذا يعني التعامل بالقوانين وتمكين الشغل من كل حقوقه الشغلية ومن ضمنها رخصة الوضع ومنحة الولادة التي وللأسف

محكوم عليهم بالمؤبد لا سقف محدد للسنة يعني بالدرجة «خدم حتى تموت»...

ما هي النقابات المهنية والجمعيات... التي ينتظم ن فيها؟ وفي أي اطار يوجدون بكثرة؟

بالنسبة لعمال وعاملات الانعاش الوطني جانب الخوف والترهيب والتهديد الذي يتعرضون له من قبل الرؤساء كونهم انعاش وطني و«مكتوبين بالطباشير» مثلما تعودوا ان يسمعو من رؤسائهم جعلهم لا ينتظمون تحت اي تجمع سواء نقابي أو جمعي أو تنسيقي حتى، مخافة ضياع ذلك المورد البسيط الهزيل للعيش لكنهم مؤخرا قاموا بتأسيس نقابة وطنية خاضت معارك عدة من 2018 لحد الساعة لكن بالمقابل ورغم الانتهاكات الجسيمة التي تم كشفها تجاه حقوق هذه الفئة لكن تقابل بتجاهل تام من قبل وزارة الداخلية

هل لهم تأمين عن الأمراض المهنية؟ وما هي الامراض الأكثر انتشارا في صفوف الانعاشيين؟

صفر حقوق، و100% واجبات. لا تأمين ولا تغطية صحية  
أمراض مزمنة: سكر، ضغط، سرطان ضف على ذلك امراض نفسية جراء الحكرة والتنقيص من شانهم والنظرة الدونية الملصقة بهم سواء من رؤسائهم المباشرين او من بعض زملاء المكاتب ( هذاك غا انعاشي عطيه يخدم) جوكر الادارات المغربية.

هل لديهم تأمين عن حوادث الشغل؟ وهل هم مسجلون في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؟

هناك مراسلة من وزارة الداخلية عن التامين عن حوادث الشغل كتابية لكن لا تطبيق على ارض الواقع لا تامين وأن اصبحت بحادثة شغل لك الله، ولا يوجد ضمان اجتماعي

في أي سن يتم تشغيلهم؟ وبناء على أية مقاييس؟ وفي أي سن يتقاعدون؟

السن يبدأ من 18 سنة حتى الممات ان لم يستغنوا عنك بجرة قلم. لا تقاعد هناك من وصل 70 ولا زال مجبر على الحضور. ان لم تحضر تقطع عنك تلك الدريهمات

ماهي الخدمات الاجتماعية والصحية

من هو/هي العامل(ة) الإنعاشي(ة)؟

عامل (ة) وعاملة(ة) موظف(ة) موظفة(ة) الانعاش الوطني مواطنون من الدرجة الثانية او يمكن اعتبارهم بدون درجة في وطنهم، يشتغلون داخل وخارج الادارات المغربية تابعون مباشرة لوزارة الداخلية موزعون في كل الوزارات موكلة لهم جميع المهام بدون استثناء

كم يبلغ عددهم؟ وما توزيعهم حسب الجهات والاقليم؟ وحسب الادارات؟ وحسب المهام؟ وتوزيعهم حسب السن، وحسب النوع؟ بالنسبة لعدد عمال وعاملات الانعاش الوطني عددهم يبقى مبهما بفعل بطائق الريع التي تنخر ميزانيته تارة يقولون بتقدير وزارة الداخلية 70 الف تارة اخرى يقدرونهم ب 40 الف لكن هذا التقدير هو تقدير للبطائق التي تخرج من المندوبية العامة للإنعاش الوطني تحت اشراف وزارة الداخلية ومن هنا وجب التفريق بين بطائق الانعاش كريع وبطائق الانعاش كمناصب شغل تستغل فيه هذه الشغيلة ابشع استغلال باجر زهيد وقدره 1500 درهم وبدون اي حق من الحقوق الشغلية المتعارف عليها دوليا ومحليا.

عمال الانعاش الوطني منتشرون وموزعون في كل جهات المملكة في كل المدن والقرى والنسبة الكبيرة من المشتغلين متمركزين في الدار البيضاء والرباط (اعني من يشتغل) اما عن بطائق الريع فلا تخلو مدينة من بطائق الريع لكن النصيب الاكبر متمركز في الصحراء

مهام من يشتغل في اطار هذا القطاع فهناك فئة تشتغل خارج الادارات العمومية توكل لهم مهام البستنة والنظافة والانارة العمومية وسائقي سيارات الاسعاف.... وموظفون داخل الإدارات من ذوي الشواهد العليا توكل لهم مهام إدارية مهمة كاي موظف رسمي في وزارة الداخلية ووزارة الصحة ووزارة المالية ووزارة العدل ووزارة التجهيز ووزارة التربية والتعليم وكي لا ننسى احدا فلا يمكنك ان تلج اي وزارة دون ان تجد فيها عامل وموظف الانعاش الوطني بدون استثناء

عامل وموظف الانعاش الوطني يدخل ميدان الشغل من ريعان شبابه ويقبع فيها للممات كونهم



## لا نستعطف قاهرينا... بل نندُد تضامن طبقتنا

بقلم: م. جديد

وَمَا نَيْلُ الْمَطَالِبِ بِالْتَمِّي  
وَمَا إِسْتَعْصَى عَلَى قَوْمٍ مَنَالٌ  
وَلَكِنْ تُوَخَّذُ الدُّنْيَا غَلَابًا  
إِذَا الْإِقْدَامُ كَانَ لَهُمْ رِكَابًا

هذا ما قاله قبل عقود الشاعر أحمد شوقي، تعبيراً عن حقيقة أدركها بالتجربة كل من له مطالب من ضحايا الظلم. الظلم متنوع الأشكال في النظام السائد على وجه البسيطة: النظام الرأسمالي، مستغل الشغيلة، مضطهد النساء والأقليات ومدمر البيئة الطبيعية. مع ذلك ما زال منتشر بين ضحايا القهر الطبقي اعتقاد أن طلب رحمة الظالمين قد يوّتي حقوقاً ضائعة، أو يعيد مكاسب عصفت بها الهجمات البرجوازية. ويعج فضاء انترنت بفيديوهات ومقالات بها كم هائل من نداءات الاستعطف الموجهة الى الدوائر العليا. نداءات تطلب الرحمة من الجهات نفسها التي تسببت في المعاناة. الدافع إلى طلب رحمة الظالمين هو الإحساس بالضعف، وعدم القدرة على انتزاع المطالب. وهذا الإحساس ناتج عن نقص التثقيف الطبقي في منظماتنا النقابية، نقص يجعلنا نبحث عن مصدر لتحقيق مطالبنا خارج قوتنا، المتجسدة في وحدتنا. العقلية الانعزالية، القطاعية والفئوية، التي كرسها القيادات البيروقراطية، لأغراضها الخاصة، تدمر إمكانات تطور الروح الطبقيّة في النقابات، تلك الروح التي تجعل شغيلة أي قطاع يعولون على التضامن الطبقي لا غير. لا نخاطب من هم فوق، مدركين أن ما يصدر عنهم من نوايا كاذبة لتحسين أوضاعنا هو ذاته جزء من حربهم علينا، ذلك الجزء الراعي إلى شل ارادة الكفاح لدينا بالوعود والكلام المعسول. نحن نخاطب من هم وهن معنا هنا في أسفل المجتمع: طبقتنا، الطبقة العاملة، وسائر الفئات الشعبية الكادحة المقهورة من نفس النظام الذي يقهرنا. ختاماً، لو كانت مشاكل الطبقة العاملة وسائر المقهورين تحل بالتماس عطف الذين في فوق، لحلت منذ زمان، ولما غرقنا، نحن جيل اليوم، في كل هذا الركاب المرعب من المشاكل. فإلى الكفاح فلا منقذ سواه.

## تتمة المقابلة مع المناضلة فاطمة ادريسي الكاتبة الوطنية للنقابة الوطنية لعمال وعاملات الانعاش الوطني- الاتحاد المغربي للشغل

المرأة الانعاشية محرومة منها وكأنها ليست كباقي النساء 3 ايام فقط كإجازة وضع دون اي منحة ومفروض عليها الرجوع لمكانها والا سيشتط عليها فهل هناك تحقير وحكرة اكثر من هذا

ها يستفيد الإنعاشي(ة) من العطل ومن الحق في الرخص كباقي رفاقته ورفاقه في العمل؟

بالنسبة للعطل «انت وزهرك» يعني أن صادفك الحظ مع رئيس مباشر يراعي الله فقد يمكنك من 15 يوم وان كان يرأسك من لا رحمة ولا شفقة في قلبه يقول لك «انت غا انعاشي» لا حق لكم فالعطل

ما المطلوب في تنظيم عاملات وعمال الإنعاش لصفوفهم للنضال جميعهم حتى يتمكنوا من إسماع صوتهم، وانتزاع مطالبهم؟

الاتحاد والتكتل حول بعضهم البعض تحت اي تنظيم باي مسمى المهم هو تنظيمهم واتحادهم وايمانهم بقضيتهم العادلة وانهم اصحاب حق فلا يعقل ان يشتغل الشخص لازيد من 20 و30 و40 سنة متواصلة دون انقطاع في القطاع العام ويحرم من كل الحقوق الشغلية ويصطف كل اخر شهر في طوابير تزيد من معاناتهم وماساتهم ليأخذوا 1500 درهم في كلمة أخيرة: هل انت متفائلة في تسوية عادلة و.... قريباً لوضعيتكم؟

املنا في الله سبحانه وتعالى وفي صاحب الجلالة نصره الله وتمعن بالصحة والعافية ان ينظر بعين الرحمة والرأفة لهذه الفئة من ابناء شعبه الاوفياء لتسوية هذا الملف بصفة شمولية ونهائية وطي هذه المعاناة التي عمرت طويلاً والتي لا تشرف وجه المغرب الجديد.

من ناحيتنا كنقابة وطنية لعمال وعاملات الانعاش الوطني عرفنا بالملف وما يشوبه من انتهاكات و خضنا معارك نضالية عديدة قرابة الخمس سنوات ولازلنا في الساحة النضالية ولن نتنازل عن حقنا المشروع لحين تحقيق المطالب وراسلنا جهات عدة من وزارات وجمعيات حقوقية وراسلنا الحكومة سواء السابقة او الحالية ووسيط المملكة على امل الانصاف لكن نقابل دائماً بالتجاهل عملنا ندوات صحفية للتعريف بالقطاع ودهاليزه ونامل ان تتحرك القلوب الرحيمة لوضع حل نهائي وجدري ولفائدة هذه الشغيلة التي خدمت ولا زالت تخدم وطننا الحبيب لأنه لا يعقل وفي ظل التغييرات التي يعرفها المغرب و الارتفاع الصاروخي للأسعار وانصاف شرائح عدة في المجتمع المغربي ان يبقى ملف الانعاش الوطني بدون حل وشغيلته بدون إنصاف إن لم يستطع صاحب 5000 درهم مواكبة غلاء الاسعار ويطلب بزيادة 2500 درهم فما فوق فما عساه ان يفعل من اجره 1500 درهم.



## مخاطر العمل في المياه العادمة من خلال حادثتين متفرقتين نجا فيهما 4 عمال من موت محقق بعد سقوطهم داخل بالوعات الصرف الصحي : دروس وعبر.

بقلم: و.ع



الوقاية الفردية من المخاطر ؟ هل تم إيقاف العمل في الورش وإغلاقه ؟ ما الاجراءات التي تم اتخاذها فوراً إزاء المشغل ؟

والنتيجة عدم استخلاصنا للدروس الضرورية من هذه الحوادث لتعذر معرفة أسبابها الحقيقية، لتجنب تكرارها؛ إذ رغم حصولها بنفس المنوال : سقوط العمال الثلاثة تباعاً بعد محاولتهم إنقاذ بعضهم البعض (يتكرر نفس السيناريو في مثل هذه الحوادث في المياه العادمة، كما سنرى في الأمثلة أسفله)؛ لم يتعمم في صفوفنا كيفية تجنب ذلك. إننا كعاملات وعمال في حاجة إلى إعلامنا الخاص بنا، إعلام عمالي يتطرق لقضايا موت وإصابات العمال في أماكن العمل، ويعالج معالجة حقيقية قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية التي باتت تحصد بلا توقف أرواح العاملات والعمال.

سجل سقوط العمال في المياه العادمة واختناقهم.. سجل حافل بالمآسي.. مآسي موت العاملات والعمال غرقاً، أو اختناقاً في المياه العادمة (بالوعات، مطامر، صهاريج...)، أو سقوطهم فيها وإصابتهم، حوادث شغل شائعة، يتواتر نقلها أخباراً على صفحات الجراد، أو على صفحات مواقع التواصل الاجتماعي.

وفيما يلي أمثلة لحوادث شغل مميتة في صفوف عاملات وعمال المياه العادمة في المغرب، تم جمعها من على صفحات الأترنيت : 1- فاجعة مصرع أربعة عمال اختناقاً بمعمل سيبييل لتعليب السمك بالمنطقة الصناعية أنزا

المناولة التي تعمل لفائدة شركة «أمانديس» الفرنسية، المفوض لها تدير قطاع الماء والكهرباء والصرف الصحي بالمدينة.

كان هذا العامل رفقة فريق يقوم بتفقد قنوات الصرف الصحي، قبل أن تنزلق رجله ويسقط في بالوعة.

لكن تدخل مواطنين وعمال الشركة المذكورة، حال دون حصول مأساة، إذ قاموا بإنقاذ المعني بانتشاله من البالوعة بسرعة، ليتم نقله إلى المستشفى الجهوي محمد الخامس لتلقي العلاجات الضرورية، بعد إصابته بكدمات وخدوش في مناطق مختلفة من جسده؛ ويرجح أن سبب الحادثة العمل ليلاً في سوء الأحوال الجوية (تهطل أمطار غزيرة ورياح قوية).

غير أن المعلومات والتفاصيل التي نقلتها الجرائد وصفحات مواقع التواصل الاجتماعي لا تكف للإحلاية على عديد علامات الاستفهام التي يطرحها هذان الحادثان؛ من قبيل :

ما مدى توفر شروط السلامة المهنية في مثل هذه الأوراش التي يتسم العمل فيها بالخطورة وإمكانية تعرض العمال فيها لحوادث مميتة ؟ هل عمال هاته الأشغال يتوفرون على الوسائل اللوجيستكية التي من شأنها أن تضمن لهم شروط وضمانات العمل في مثل هذه الظروف الصعبة ؟ ما لأسباب المؤدية إلى سقوط العمال في البالوعات ؟ هل نتيجة إهمال وتسيب في الورش، أو نتيجة إهمال وتهور من طرف العمال أنفسهم ؟ هل كان العمال مستعملين وسائل

في تفاصيل الحادثتين : تفاصيل أولية لا تكف لمعرفة الأسباب الحقيقية.

1. يوم الاثنين 13 مارس 2023، كاد شارع محمد الخامس بالجديدة، أن يكون مسرحاً لحادث مأساوي، بعدما علق ثلاثة عمال نظافة تابعين لإحدى الشركات المفوض لها تنظيف مجاري المياه العادمة بمدينة الجديدة، داخل بالوعة للصرف الصحي.

كان العمال الثلاثة يقومون بتنظيف المجاري والبالوعات من عوالق متراكمة فيها (أترية، أزيال، ...) ، قبل أن يعلق أحدهم بقعر بالوعة وأحوالها، وعند محاولة رفيق له انتشاله حدث له نفس الشيء، وتكرر الشيء نفسه مع الثالث، ليصبحوا في مأزق حقيقي، خاصة مع ضعف التهوية، مما تسبب في اختناقهم وإغمائهم، ما كاد يؤدي بحياتهم جميعاً، في ظل غياب شروط السلامة المهنية.

لحسن الحظ، صراخ استغاثة صادر عن العمال العالقين، وهم يصارعون الموت، جعل المارة بجوار المكان يتفطنون للحادث، ليتم انتشالهم في الوقت المناسب، قبل أن تقع الفاجعة، وتم تقديم الإسعافات الأولية لهم، ثم نقلهم إلى قسم المستعجلات بالمستشفى الإقليمي محمد الخامس بالجديدة.

2. يوم الجمعة 24 فبراير 2023، ليلاً، نجا عامل فرنسي، من موت محقق بعد سقوطه في بالوعة للصرف الصحي، بشارع إيطاليا بالمدينة القديمة لطنجة. المعني يعمل بإحدى شركات



## مخاطر العمل في المياه العادمة...

تمة الصفحة 08

بقلم: و.ع

قصة تادلة بإقليم بني ملال بإرسال عامل النظافة المذكور أعلاه إلى جماعة بني زرنتل إقليم خريبكة ليتعرض هذا الأخير إلى الموت اختناقاً بإحدى قنوات الصرف الصحي.

4- إقليم النواصر.. وفاة عامل واختناق آخر متأثرين برائحة الغازات السامة المنبعثة من إحدى محطات ضخ المياه العادمة.

يوم الأربعاء 15 يوليو 2015، بإقليم النواصر، لقي عامل حتفه وأصيب آخر بحالة إغماء عميق متأثرين برائحة الغازات السامة المنبعثة من إحدى محطات ضخ المياه العادمة، التي كانا منهما في تنظيفها.

وأكدت السلطات المحلية أن الضحية لفظ أنفاسه الأخيرة أثناء نقله إلى أحد مستشفيات الدار البيضاء حيث تم إيداع جثته بمستودع الاموات، فيما لازال الآخر يقاوم مصيره بقاعة الإنعاش.

ويذكر أن المتوفي وجد في وضعية حرجة معلقاً على ظهر السلم الذي كان يمتطيه أثناء عمله، أما الثاني فقد انتشلته مصالح الوقاية المدنية من على سطح أرض هذه المحطة التي يخترقها مجرى للمياه المستعملة المعدة للمعالجة.

5- وفاة عامل وسط حفرة للمياه العادمة بالناظور.  
يوم الثلاثاء 07 أبريل 2020، بالناظور لفظ عامل، أنفاسه الأخيرة داخل حفرة لصرف المياه العادمة قرب حيّ أولاد ميمون بالناظور.

وحسب مصادر مطلعة فإن الضحية كان بصدد القيام بإمداد الأحياء بشبكة قنوات الصرف الصحي، حين انزلق داخل حفرة وارتطم رأسه بقوة بسطح صلب لفظ بعدها أنفاسه الأخيرة.

6- وفاة 5 أشخاص من عائلة واحدة اختناقاً في حفرة لصرف المياه العادمة أثناء محاولة تنظيفها بسيدي بنور.

صباح يوم السبت 10 أكتوبر 2020، استيقظت ساكنة دوار أولاد زبير، التابع إدارياً لجماعة اثنين الغربية، إقليم سيدي بنور، على خبر وفاة 5 أشخاص من عائلة واحدة (أربعة رجال وسيدة من عائلة واحدة) بعد سقوطهم في حفرة للمياه العادمة.

وحسب ما أكدته مصادر محلية، فإن رب الأسرة كان بصدد تنظيف الحفرة التي تستعمل عادة في المناطق التي لا تتوفر على أنابيب الصرف الصحي لتصريف المياه العادمة التي تأتي من مراحيض المنازل، إلا أنه سقط وسط الحفرة، ليتبعه ابنه الذي حاول إنقاذه إلا أنه لقي نفس المآل. المصادر أكدت أن زوجة الابن و اثنين وأبناء الحي لقي كذلك نفس المصير، بعد أن حاولوا أيضاً إنقاذ الأب وابنه، حيث لقي الجميع مصرعهما اختناقاً.

وأوضحت مصادر أخرى أن شخصين حاولا الهبوط إلى الحفرة من أجل تنظيفها من بعض الشوائب العالقة بها والتي تمنع تدفق مياه الصرف، غير أنهما لم يتمكنوا من الخروج منها بعد أن اختنقا وفقدا وعيها، ليتدخل ثلاثة أشخاص آخرين لينقذوا الضحايا، غير أنهم سقطوا بدورهم تباعاً مغشياً عليهم بسبب قلة توفر الأكسجين داخل الحفرة، لترتفع بذلك حصيلة الضحايا لخمسة أشخاص.

هذه فقط عينة، غيض من فيض، قليل من كثير، لحوادث شغل مُرَوَّعة وقعت لعمال أثناء العمل في مجال المياه العادمة. إنهم: الرجال والنساء الذين يعملون على تنظيف وصيانة وتشغيل وتفريغ المرافق الصحية سواء كانت حفرة، أو صهريج، أو مجاري، أو بالوعة، أو محطة معالجة..

غير أن المثير في الأمر أنه لا وجود لمعطيات، لا وجود لقاعدة بيانات، عن أعداد عاملات وعمال المياه العادمة في المغرب، سواء في المواقع الرسمية، أو في الدراسات الأكاديمية على قلتها؛ ولا تقارير من منظمات نقابية أو حقوقية ترصد أوضاعهم. هناك فقط الاهتمام بالجوانب التقنية والفنية لشبكات تطهير السائل ومحطات معالجة المياه العادمة.

... يتبع في عدد الأسبوع المقبل

بأكادير وهم يحاولون إفراغ صهريج أرضي من المياه العادمة وبقايا مخلفات السمك.

في يوم الأحد 27 شتنبر 2020، توفي أربعة عمال اختناقاً بمعمل سببيل لتعليب السمك المتواجد بمنطقة أنزا، نواحي مدينة أكادير، العمال الأربعة محسوبين على شركة موكل لها تنظيف هذه الوحدة الصناعية.

وأكدت مصادر لمنابر صحفية محلية ووطنية، بأن اثنين

من العمال كانوا يحاولون إفراغ صهريج أرضي

من المياه العادمة وبقايا مخلفات السمك،

قبل أن يختنقا، مما جعل العاملين الآخرين

يتدخلون لمحاولة إنقاذهما، لكنهما لقيتا

نفس مصير زميليهما.

وأضافت المصادر نفسها، بأن الضحايا

تتراوح أعمارهم ما بين 30 و 39 سنة، اثنان

منهم ينحدران من اولاد تايمه، فيما الآخرون

ينحدران من مدينتي ورزازات واليوسفية.

2- محاولة إصلاح عطب بقناة بمصنع

علف للدواجن بأكادير يؤدي بحياة

عاملين واختناق اثنين آخرين.

في يوم السبت 20 يونيو 2020،

لقي عاملان يشتغلان بإحدى الشركات

المتخصصة في تصنيع وإنتاج علف

الدواجن بأيت ملول نواحي أكادير

مصرعهما، ونقل ثلاثة أشخاص

آخرين في حالة جد خطيرة إلى

مستعجلات المستشفى الجهوي

بأكادير لتلقي العلاجات، بينهم

رجل إنقاذ من الوقاية المدنية.

الفاجعة حصلت أثناء أن

محاولة أربعة عمال إصلاح

عطب بقناة تضم مواد وصفت

بشبه السامة تتكون من

مواد مترتبة من بقايا صناعة

معلبات الأسماك، قبل أن

يتعرض اثنين منهم لاختناق

حاد بسبب الروائح الكثيرة

المنبعثة من هذه المواد،

فيما تم إنقاذ شخصين

آخرين، حيث نقلوا

على وجه السرعة إلى

المستشفى الجهوي، في

حالة حرجة بين الحياة

والموت.

3- وفاة أحد عمال

النظافة ببني زرنتل،

جهة بني ملال خنيفرة،

اختناقاً بإحدى قنوات

الصرف الصحي.

ترجع تفاصيل الواقعة، حسب سؤال كتابي وضعته إحدى الفرق البرلمانية على وزير الداخلية وشكاية لمستشارين جماعيين بتادلة وُضِعَتْ لدى والي الجهة، إلى تاريخ 31 ماي 2020، حيث قام رئيس بلدية





## قمع النقابة، قصة نجاح تعاونية كوباك جودة

بقلم، العاصي

سؤال: هل هناك نقابة؟ جواب: لا توجد، فالشركة مشهورة بمحاربة لأي محاولة العمل النقابي. كان هذا من «حوار مع عامل في شركة كوباك بمدينة العيون» من العدد الرابع من الكراس العمالي (تيار المناضل. ة / كلميم) ماي 2016.

يستغلها أرباب العمل لوقف الاحتجاج في الشارع، من أجل جرهم للجلوس على طاولات «الصلح» كي تحيل القضية في الأخير على المحاكم. تحكم المحكمة في ملفات نزاع شركة كوباك جودة بنفس الحكم: التعويض عن الطرد لفائدة العمال لا غير. إن هذا النوع من أرباب العمل الأغنياء يحبون أن يمر الأمر هكذا، التنازل مؤقتا مقابل مبالغ مالية متواضعة لفائدة المطرودين عوض السماح ببناء وتوطيد عمل نقابي في الشركة. يفضل الرأسماليون الكبار الاستغناء عن بعض الأموال نظير عدم الرضوخ لفعل نقابي داخل أماكن العمل.

إن بناء عمل نقابي في شركة كوباك جودة صعب لكنه ليس مستحيلا في ظل وضع نقابي ضعيف، يتسم بصمت القيادات النقابية عن شن نضالات عمالية حقيقية التزاماً منها بسلم اجتماعي من جانب واحد، يتيح الأرباح لأرباب العمل، فيما يديم البطالة وغلاء المعيشة و يقمع الحرية النقابية... إنها لشجاعة أن يبادر أفراد معدودين لمحاولة بناء فعلي نقابة حرصا على كرامتهم بوجه كل تعديات أرباب عمل تعاونية/ شركة كوباك جودة. شجاعة لقيت تضامنا مستمرا من إطارات مناضلة حقوقية وسياسية (الجمعية المغربية لحقوق الانسان/ تقاطع/ حزب النهج الديمقراطي العمالي/ لجنة التضامن...) لكن هذه الشجاعة كان من الواجب أن يقابلها من جهة، دعوة المركزية النقابية (إم ش) إلى تفعيل التضامن بين القطاعات النقابية وتجسيد الاتحاد المحلي (إم ش) لبرنامج نضالي تضامني أوله إضراب عام محلي، خاصة أن هناك نضالات محلية مشتتة هنا وهناك بالمنطقة، يكون ورقة ضغط على أرباب العمل والسلطة محليا، من أجل وقف تعنت أرباب عمل تعاونية/ شركة كوباك. ومن جهة ثانية، واجب قيادة النقابات العمالية، مهما اختلفت اسمائها، تقديم واجب التضامن وبحث سبل التعبير عنه، فقوة العمال في وحدتهم. وواجبنا نحن القاعدة العمالية في النقابات هو عدم الاستكانة إلى دور المتفرج على مصير إخواننا في وكالة كوباك سلا في النقابات الأخرى. إن الخوف من العقاب (التنكيل والطرود) يمنع باقي عمال تعاونية/ شركة من التضامن مع زملائهم في سلا لكن بأن اي مكسب سيشكل دفعة قوية في اتجاه نقابة وطنية داخل تعاونية/ شركة كوباك جودة .

(1) أنظر : <https://www.mcinet.gov.ma/fr/actualites/inauguration-de-deux-nouvelles-unites-industrielles-de-copag-taroudant>  
(2) أنظر: <https://www.agrimaroc.ma/la-cooperative-agricole-copag/>  
(3) مقال : تعاونية كوباك: نجاح في مراكمة الأرباح ومصادرة حقوق العمال بتاريخ 30 أكتوبر، 2016 <https://www.almounadila.info/archives/4383>



النقابي) للعمل في وكالات مدن أخرى تبعد بمئات الكيلومترات عن مقر سكنهم (سلا التي فيها من قضي مابين 11 و16 سنة عملا) والسعي لتشريد آخرين. لم يكن بيد أعضاء المكتب النقابي من وسيلة، سوى الدفاع بإصرار منقطع عن أنفسهم وباقي زملائهم: بمسلسل نضالي منذ أكثر من ثلاث أشهر، تخللته وقفات احتجاجية يومية منذ واعتصامات وإضراب عن الطعام أمام الوكالة بسلا والمشاركة في وقفات احتجاج أمام البرلمان وتنظيم حملة تحسيسية بمعركتهم في أحياء المدينة وندوات صحفية في مقر الجمعية المغربية لحقوق الإنسان انتهى بإضراب عن الطعام مفتوح انطلق منذ 4 دجنبر 2023.

### تجارب نقابية سابقة دُمرت

لم يكن تأسيس المكتب النقابي الاول في سلا ولن يكون الأخير. لقد شهدت تعاونية/ شركة كوباك جودة منتصف شهر يونيو من العام 2023، تأسيس مكتب نقابي في وكالتها بمدينة مراكش اندثر بفعل ضغط الإدارة الشديد على أعضاء المكتب ونقص التضامن. كما قامت إدارة الشركة بطرد كامل أعضاء المكتب النقابي (15 عامل) لفرع الجديدة إثر تأسيس النقابة. هذا وقد استعانت إدارة تعاونية كوباك (الجودة) في مركز الشركة الرئيس، بالسلطة المحلية من أجل طرد (09) عمال أسسوا مكتبا نقابيا في تارودانت شهر يوليوز من العام 2016.

يلخص جواب رفيقنا العامل المشار إليه في بداية المقال حكاية مواصلة أرباب عمل تعاونية/ شركة كوباك جودة زيادة تدمير كل محاولة بناء عمل نقابي من داخل الشركة.

### الربح أكبر بدون عمل نقابي

تتوالى محاولة بناء النقابة في تعاونية/ شركة كوباك جودة ويتوالى معها نفس النهج. يستنفذ العمال كل وسائل ما سُمي خداعا «مصالحة». تتوالى الاجتماعات الاقليمية المعدة لهذا دون أن يصدر عنها شيء لأنها فارغة. اجتماعات مارطونية

إن تعاونية/ شركة كوباك جودة المتخصصة في بيع الحليب ومشتقاته... هي الأكبر في المغرب والثانية في مجال الألبان وتعد من أكبر 40 شركة في المغرب. رقم معاملاتها يناهز 6 مليار درهم (موقع وزارة الصناعة والتجارة) وبعدها عمال يفوق 9500 (1) وأكثر من 50000 عامل غير مباشر. يمتلك قطاع الحوامض والخضروات بالتعاونية على التوالي، أكثر من 6700 هكتار بإنتاج 120 ألف طن سنويا وأكثر من 500 هكتار بإنتاج يقدر بأكثر من 40 ألف طن سنويا. تمتلك التعاونية 89.000 رأس من الماشية و60.000 بقرة حلوب وإنتاج الحليب يبلغ 28.000 طن في السنة (2). لها 46 ألف نقطة بيع. تخفي مداخيل أرباب عمل التعاونية/ الشركة والمراتب ونسبة المبيعات أبشع أنواع الاستغلال والاضطهاد للشغيلة لا مثيل لها.

### استغلال وعبودية بجودة عالية

أجور العمل المُنهك جد متدنية (قد تصل ساعات العمل إلى 14 ساعة إذا ما احتسبنا ساعات الذهاب والإياب من العمل). يتقاضى العمال الجدد أجرا يبلغ 2600 درهم (1). العمل يكون بعقود محددة المدة في فترة الذروة وأخرى غير محددة المدة. تنعدم شروط الصحة والسلامة في مقرات التعاونية/ الشركة، فلا مصلحة طبية ولا طبيب ولا ممرض في أماكن العمل ولا سلامة مضمونة أثناء مزاولة العمل داخل الوكالات أو في وسائل النقل المستعملة.

تدفع المنافسة القائمة بين أرباب عمل قطاع بيع الحليب ومشتقاته لتشديد استغلال العمال. فمن أجل الربح فقط تقوم تعاونية/ شركة كوباك بتقديم علاوات دورية لأجرائها بهدف حفزهم على أكبر مردودية (بيع ما يمكن من السلع في ظرف وجيز). إن ما ينتج عن مردودية تكثيف وضغط العمل هذا، هو الإنهاك والتعب وشتى الأمراض ذات العلاقة بالمفاصل والعمود الفقري... ومن جهة أخرى مزيد من الإثراء لفائدة أرباب تعاونية/ شركة كوباك.

يلخص جواب السؤال أعلاه قصة مواصلة أرباب تعاونية/ شركة كوباك زيادة تدمير كل محاولة بناء عمل نقابي من داخل الشركة.

### لا للنقابة في كوباك سلا

تشهد وكالات الشركة/التعاونية ببعض المدن منذ سنوات، محاولات بناء عمل نقابي جنيني يدافع ويكفل كرامة العمال. آخرها كان في مدينة سلا في شهر مايو 2023 حيث تم تأسيس مكتب نقابي محلي فيها. منذ الوهلة الأولى بدأت عمليات التهديد والترهيب والتخويف لحث النقابيين على التنازل عن توقعهم للحرية النقابية وإسماع صوت المطالب علنا بدل التشكي سرا. لجأت إدارة الشركة بعد تشبث أعضاء المكتب بتنظيمهم النقابي إلى وسيلتها المعتادة بإصدار قرار نقل عاملين (عضوي المكتب