

مشورات المركز العربي للدراسات والأبحاث حول اليمن القضائي والقانوني



مندوبو الأجراء في "القرض الفلاحي": بين الواقع القانوني وضرورة الإصلاح

عبد المعاشي



مندوبو الأجراء في "القرض الفلاحي" :

بيه الواقع القانون ضرورة الإصلاح

المؤلف: محمد المعاشي

صورة الغلاف :

الاضراب الوطني ليوم 4 يونيو 1997 والوقف الاحتجاجية ليوم 19 يونه 1998

الذي خاضته شغيلة القرض الفلاحي

الطبعة الأولى 2009

الإيداع القانوني : 2009/0271

ردمك : 4-9329-1-9954-978

الطبعة والإخراج الفني :



دار أبي رراقا للطباعة والنشر

10 شارع العلويين رقم 3 حسان الرباط

الهاتف : 037 20 75 83 الفاكس : 037 20 75 89





إهداء

إلى روح أمي الطاهرة التي اختطفها يد امنون في رعيان شبابها.
إلى والدي شفاه الله.
إلى زوجتي التي عاشت معي كل مراحل النضال والدراسة والبحث،
وشجعته ومازالت تشجعني على الدراسة والكتابة.
إلى أبنائي الثلاثة، حبيبة ووليد ووصال، الذين تحملوا عناء غيابي
وانشغالي، طيلة مدة الدراسة والبحث.
إلى جميع المناضلات والمناضلين الذين دافعوا وناصروا قضايا الطبقة العاملة
ضد القهر والاستغلال الطبقي.
إلى جميع المناضلات والمناضلين في القطاع البنكي وفي القرص الفلاحي
على الخصوص.

✍ إلى إخواني مندوبي الأجراء في ساحة النضال المدافعين عن حقوق
ومكاسب الشغيلة.

✍ إلى أعضاء لجنة متابعة الحوار الاجتماعي بالقرض الفلاحي الذين تحملوا
وما زالوا يتحملوا رسالتهم النبيلة.

✍ إلى جميع الأطر والمستخدمين ، نساء ورجالا ، الذين عملوا على إنقاذ
القرض الفلاحي من الإفلاس وتشريد العائلات، وساهموا في إصلاحه و تقوية
موقعه داخل النسيج البنكي.

□ أهدي هذا العمل المتواضع

تنبيه من الناشر :

هذا الكتاب في الأصل رسالة، ناقشها الباحث
بتفوق، بتاريخ 4 يوليوز 2008 ، بكلية العلوم القانونية
والاقتصادية والاجتماعية السويسرية الرباط، جامعة محمد
الخامس السويسرية ، قصد نيل دبلوم الدراسات العليا
للجامعة، في "المهن القضائية والقانونية" . وقد أوصت
لجنة المناقشة بنشر هذا العمل، الذي حضر تحت
إشراف د.خالد برجواوي، مدير المركز المغربي للدراسات
والأبحاث حول المهن القضائية والقانونية و المسؤول عن
الدبلوم .

قائمة المختصرات

باللغة العربية:

الصندوق الوطني للقرض الفلاحي	ص و ق ف
القرض الفلاحي	ق ف
الكنفدرالية الديمقراطية للشغل	الكدش
الإتحاد العام للشغالين بالمغرب	اع ش م
إتحاد المغربي للشغل	ام ش
الفيدرالية الديموقراطية للشغل	ف د ش
الجريدة الرسمية	ج ر

باللغة الفرنسية:

BCSCA	Bureau de Coordination Syndicale du crédit Agricole
BSCA	Bureau Syndicale du crédit Agricole
C/	Concernant
CA	Crédit Agricole
CAM	Crédit Agricole du Maroc
CDT	Confédération Démocratique du Travail
CGEM	Confédération général des Entreprises du Maroc
CNCA	Caisse National du Crédit Agricole
CSDS	la Commission de Suivi du Dialogue Social
FDT	la Fédération Démocratique du Travail
GPBM	le Groupement Professionnel des Banques du Maroc
la DG	la Direction Général
le DG	le Directeur Général
Mr	Monsieur
ONI	Office National des Irrigation
PV	Procès verbal

SG	le Secrétaire Général
SNB	Syndicat National des Banques
UGTM	Union Général des Travailleurs Marocain
UMT	Union Marocain du Travail
USIB	Union Syndicale Inter Bancaire

مقدمة

تعتبر مؤسسة مندوبي الأجراء إحدى الركائز الأساسية في تنظيم علاقة الشغل بين المشغل والأجراء، بحيث لم يعد، في ظل التدبير الحالي للمقولة، ينظر لهؤلاء كأهم مجرد عناصر للإنتاج، بل أصبحوا يشاركون في تنظيم العمل ويساهمون في حل خلافات الشغل، كما أن علاقة الشغل، كأى علاقة قانونية، تحمل بين ثناياها بوادر الخلاف، وهذا أمر طبيعي باعتبار المصالح المختلفة، والمتضاربة بين أطراف العلاقة، المشغل من جهة والأجير من جهة أخرى، مما يترتب عنه تدخل المشرع لتنظيم هذه العلاقة، وذلك عن طريق إيجاد آليات قانونية للحوار لفض مختلف النزاعات القابلة للاندلاع في أي لحظة، وبالتالي خلق فضاء توافقي في إطار التشارك والتشاور بين أطراف العلاقة، سواء على المستوى القانوني والتنظيمي أو على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وبذلك تكون مؤسسة مندوبي الأجراء أداة نموذجية في الهيكلة التمثيلية للأجراء داخل المقولة ومؤهلة للمساهمة في تسوية خلافات الشغل وتنمية العلاقات المهنية.

إن إعطاء المقولة صورة ديمقراطية، من شأنه أن يؤدي إلى مشاركة الأجراء في تدبيرها، و تتمثل هذه المشاركة في أشكال مختلفة يمكنها أن تكون اقتصادية. بمعنى أن الأجراء يشاركون بواسطة ممثلين ينتخبونهم بملء الحرية في الإدارة الاقتصادية للمقولة، كما يمكن أن تكون اجتماعية، وهي مشاركة

الأجراء في إدارة الجانب الاجتماعي، خاصة المسائل التي تتعلق بالأجراء أنفسهم، وفي هذه الحالة يطلق على ممثل الأجراء اسم مندوب الأجراء¹.

إن دور ومهام مؤسسة مندوبي الأجراء يعتبر تكريسا لثقافة المقولة المواطنة وترجمة للديمقراطية الاقتصادية، حيث لم تعد مقتصرة على المشغلين، بل تجاوزتها إلى مندوبي الأجراء²، مما يبرز نوعا من السلوك الجماعي ذي العلاقة بالمقولة المواطنة .

وقد دخلت مدونة الشغل الجديدة إلى حيز التطبيق ابتداء من 8 يونيو 2004³، كأهم حدث طبع هذه المرحلة ضمن سلسلة من الإصلاحات القانونية والقضائية التي عرفها المغرب في بداية الألفية الثالثة، واندراج إقرار مدونة الشغل ضمن إصلاح المنظومة القانونية، الاقتصادية والاجتماعية للنهوض بالتنمية البشرية المستدامة وتكريس الحقوق الأساسية للأجراء وتعزيز دولة القانون والتأهيل الشامل لمواجهة مختلف التحديات التي تفرزها عولمة الاقتصاد، ثم إن إيجاد نوع من التوازن الذي سعت إليه مدونة الشغل، من خلال خلق آليات

¹ موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، الناشر المركز الثقافي العربي ببيروت، الطبعة الثالثة، سنة 2004، ص 251.

² محمد سعيد بناني، مدونة الشغل منطلقات وآثار، سلسلة الندوات واللقاءات والأيام الدراسية، التي تصدر عن المعهد العالي للقضاء، عدد 9، سنة 2007، ص 34.

³ صدرت مدونة الشغل بموجب القانون رقم 99.65 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 14 رجب 1424 الموافق لـ 11 شتنبر 2003، المنشور في الجريدة الرسمية تحت عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 الموافق 8 ديسمبر 2003، وقد نصت المادة 589 منه على بدء سريان مفعوله بعد ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية وهو ما يوافق 8 يونيو 2004.

لتمثيل الأجراء على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي، يقتضي الحفاظ للمشغل بسلطة التدبير، مما يسمح بالقول بضرورة دعم مبدأ المقابلة المواطنة⁴.

وفي هذا الإطار، ومواكبة لهذا الحدث التاريخي الذي انعكس إيجاباً على مختلف الأوراش والإصلاحات، خاصة في القطاع المالي، وأساساً إصلاح القرض الفلاحي، الذي تم تحويله من مؤسسة عمومية إلى شركة مساهمة ذات مجلس إدارة جماعية ومجلس رقابة، اقتضت الضرورة إحداث نظام داخلي جديد يتماشى وروح مدونة الشغل الجديدة التي وسعت في بعض مقتضياتها من دور ومهام مؤسسة مندوبي الأجراء.

وإذا كانت المقاصد التي تهدف مدونة الشغل إلى بلوغها، تروم أساساً تنشيط سوق الشغل وضبط العلاقات بين الأطراف المعنية، بغية ضمان الحماية القانونية لحقوق الشغيلة، والحرص على تحسين ظروف الاستثمار وتوفير شروط الإنتاج داخل المقابلة⁵، فإنه يمكن القول بأن مسار صدور مدونة الشغل يعتبر إنجازاً تاريخياً، إذ توفرت في النهاية للمدونة حظوظ تاريخية ساهمت في صدورها، وهي نابعة من ظروف سياسية، و عن ظروف اقتصادية تسعى إلى التفتح أكثر على أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية⁶.

عرفت مؤسسة مندوبي الأجراء في القرض الفلاحي عدة تطورات منذ

⁴ محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، طبع بمطبعة النجاح الجديدة بالدار البيضاء، الطبعة الأولى، سنة 2005، ص 148.

⁵ كلمة الوزير الأول السابق إدريس جطو في افتتاح أشغال الندوة التي نظمتها وزارة العدل بتعاون مع وزارة التشغيل والتكوين المهني في موضوع "مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق"، المنشور في سلسلة الندوات واللقاءات والأيام الدراسية، الذي يصدره المعهد العالي للقضاء العدد التاسع، سنة 2007، ص 7.

⁶ محمد سعيد بناني، في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، المرجع السابق، ص 73.

تأسسها سنة 1961، عبر سلسلة من المراحل والتحويلات الهيكلية التي عاشتها مؤسسة الصندوق الوطني للقرض الفلاحي، كمؤسسة استراتيجية في تحقيق الاكتفاء الذاتي الغذائي وتنمية العالم القروي. وقد كانت مؤسسة ممثلي المستخدمين خلال هذه المراحل من عمر القرض الفلاحي، تحكمها مقتضيات القرار الصادر من طرف مدير المالية بتاريخ 18 أكتوبر 1946 المتعلق بالنظام الداخلي لموظفي الصندوق الفيدرالي للتعاضدية والتعاون الفلاحي⁷، غير أنه تمت الإشارة إلى مهام ممثلي الموظفين بصورة محتشمة، وذلك من خلال إشراكهم في لجنة الترقية واللجنة التأديبية، طبقاً للمقتضيات الواردة في الفصلين الثاني عشر والثالث عشر من القرار السالف الذكر، وقد تم التنصيب كذلك على تمثيلية ممثلي الموظفين في المقتضيات الواردة في الفصلين 16 و 17 من القسم الثالث من القرار الوزيري الصادر بتاريخ 10 ماي 1955⁸.

كما برزت بشكل جلي مهام ممثلي الموظفين من خلال الفصول الثاني والتاسع عشر والواحد والعشرين، المتعلقة بتأسيس هيئة لتمثيل الموظفين وانتخابهم، وإحداث لجان متساوية الأعضاء تكتسي صبغة استشارية بموجب المرسوم⁹ رقم 164. 63. 2. المتعلق بالقواعد العامة المطبقة على موظفي مختلف المؤسسات.

ومن خلال التطور الذي عرفته مؤسسة مندوبي الأجراء في القطاع البنكي

⁷ القرار الصادر من طرف مدير المالية بتاريخ 18 أكتوبر 1946 المتعلق بالنظام الداخلي لموظفي الصندوق الفيدرالي للتعاضدية والتعاون الفلاحي ، بالفرنسية:

(Arrêté du directeur des finances du 18 octobre 1946, organisant le statut du personnel de la caisse fédérale de la mutualité et de la coopération agricole).

⁸ القرار المنشور بالجريدة الرسمية عدد 2222 بتاريخ 27 ماي 1955.

⁹ المرسوم المنشور بالجريدة الرسمية عدد 2666 بتاريخ 29 نونبر 1963 ، حيث صدر النص باللغة الفرنسية.

عموما و القرض الفلاحي خصوصا، الذي أنشئ كمؤسسة عمومية منذ ما يزيد عن أربعة عقود، يتضح أن مهام ممثلي المستخدمين تتجلى في تقديم جميع الشكاوى الفردية أو الجماعية المتعلقة بشروط الشغل إلى المديرية، حسب مقتضيات الفصل التاسع عشر من المرسوم رقم 164. 63. 2 في جزئه الرابع، بينما المرحلة الجديدة التي عرفها القرض الفلاحي، حين تحويله إلى شركة مساهمة، أصبحت مهمة مندوبي الأجراء، طبقا للمادة 432 من مدونة الشغل، تتمثل في تقديم جميع الشكايات الفردية المتعلقة بظروف الشغل الناتجة عن تطبيق تشريع الشغل، أو عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي إلى المشغل، في الوقت الذي كان دور مندوبي الأجراء في المقاولات، قبل صدور مدونة الشغل الجديدة، يتمثل في تقديم المطالب الشخصية والجماعية المتعلقة بالأجور وبالأصناف المهنية، وبتطبيق تشريع الشغل بوجه عام، إلى رب المؤسسة¹⁰.

ومما سبق ذكره، تتجلى أهمية البحث في هذا الموضوع، من خلال الدور الكبير الذي يقوم به مندوبو الأجراء في الدفاع عن حقوق ومطالب الشغيلة والمساهمة في تنظيم علاقات الشغل داخل المقولة، بشكل ينعكس إيجابا على تطوير الانتاجية للحفاظ على رصيد الشغل، وذلك لتنمية واستقرار المقولة وتحقيق السلم الاجتماعي، وكذلك المساهمة في الحفاظ على علاقة وطيدة بين المشغل والأجراء، مما يبرر البحث عن الوسائل الكفيلة بدعم دورهم دون الإضرار بالسلم الاجتماعي و المردودية داخل المقولة.

¹⁰ تطبيقا لمقتضيات الفصل الثاني من الظهير الشريف رقم 116. 61. 1 بشأن تمثيل المستخدمين بالمقاولات.

يبقى الإشكال المطروح هو: كيف يمكن تجاوز القصور التشريعي لتطوير
ممارسة مهام ودور مندوبي الأجراء ؟

لمعالجة هذا الإشكال سيتم تقسيم موضوع هذه الدراسة إلى فصلين:

الفصل الأول: المهام و الصعوبات : هاجس استقلالية مندوبي الأجراء

عن النقابة.

الفصل الثاني: الإصلاحات القانونية الجديدة : تطوير استقلالية مندوبي

الأجراء عن النقابة.

الفصل الأول

المهام والصعوبات :

هاجس استقلالية مندوبي الأجراء عنه النقابة

سيتم في هذا الفصل التطرق إلى مهام ممثلي المستخدمين¹¹ بالصندوق الوطني للقرض الفلاحي والصعوبات التي تعترض سبيلهم في مزاوله مهامهم، لكن قبل ذلك، لا بد من إبراز الطبيعة القانونية لهذه المؤسسة الوطنية. إن "الصندوق الوطني للقرض الفلاحي" باعتباره منذ البداية، مؤسسة عمومية (مقرها المركزي بالرباط) تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال الإداري والمالي عن الدولة وظل كذلك، وأحدثت بموجب الظهير الشريف رقم 1.60.106 المؤرخ في 4 ديسمبر 1961، وكانت تخضع في نشاطها لوصاية الدولة¹².

¹¹ نقصد هنا ممثلي المستخدمين للأجراء بالمعنى الضيق أي لا نقصد ممثلي الأجراء عموما الذي يشمل مندوبي الأجراء من جهة، وممثلي النقابة من جهة ثانية.

¹² محمد مرغيني خيرى، المبادئ العامة للقانون الإداري المغربي، الطبعة الثانية، سنة 1982، ص 84 و 86 و 87 الذي أشار إلى أن " الوصاية التي تناط بالمؤسسة العمومية يراعى فيها موضوع نشاط المؤسسة والوزارة، وتتمتع المؤسسة العمومية بقدر من الاستقلال الإداري والمالي، إلا أن هذا الاستقلال مقيد بقيدتين هامتين هما مبدأ التخصص والخضوع للوصاية الإدارية.

ولما كانت المؤسسة العمومية متمتعة بقدر من الإستقلال المالي والإداري في ممارسة نشاطها، فإن المجلس الإداري هو أعلى سلطة يناط به أهم المسائل والاختصاصات وأخطرها في إدارة المؤسسة العمومية".

وقد نص الفصل الرابع من الظهير الشريف رقم 1.60.106 المؤرخ في 4 ديسمبر 1961 المتعلق بتنظيم القرض الفلاحي، كما هو معدل بمقتضى الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.93.225 الصادر في 6 صفر 1414 الموافق 27 يوليوز 1993 على ما يلي " إن الصندوق الوطني للقرض الفلاحي هو مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المدنية والإستقلال المالي ويوضع تحت الوصاية الإدارية لوزير الفلاحة"، و يديره مدير عام يعين بمقتضى ظهير شريف باقتراح مشترك لوزير المالية و وزير الفلاحة، كما يمكن أن تنتهي مهام المدير العام بهذه الطريقة، وينولى هذا

ومن المؤكد أن مؤسسة القرض الفلاحي، تخضع لرقابة مشددة، خاصة من جانب السلطات المالية المركزية الذي يتولاها وزير المالية¹³، أو الجانب المتعلق برقابة بنك المغرب¹⁴، إضافة إلى الوصاية الإدارية لوزارة الفلاحة¹⁵.

كما أن الوضعية الإدارية للمستخدمين بالقرض الفلاحي، المنصوص عليها في النظام الأساسي الداخلي، سواء تعلق الأمر بالأجر، أو الترقية، أو التعيين، أو المنح، أو التعويضات، كلها حقوق وواجبات تخضع للمراقبة الإدارية والمالية، بحيث لا يمكن إصدار النظام الأساسي الداخلي وتطبيقه على الشغيلة، إلا بعد موافقة ومصادقة الأجهزة المالية المختصة والسلطات الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية¹⁶.

ولعل الجهاز الرئيس في تأسيس النظام الداخلي بالقرض الفلاحي يتجلى في مؤسسة ممثلي المستخدمين - موضوع بحثنا هذا - باعتبارها الشريك الأساس في معادلة الشغل، المبنية على التوازن والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي داخل القرض الفلاحي، وباعتبارها كذلك تتولى المراقبة البعدية حول صحة تطبيق مقتضيات النظام الأساسي الداخلي على المستخدمين أو التدخل بصفة مباشرة

الأخير تسيير مجموع مصالح الصندوق الوطني للقرض الفلاحي، ويعين موظفي هذه المؤسسة وفروعها، باستثناء العون المحاسب الذي يعينه وزير المالية حسب الفصل العاشر من الظهير (راجع الملحق).

¹³ الفصل الأول من المرسوم رقم 2_78_539 الصادر في 21 من ذي الحجة 1398 الموافق 22 نونمبر 1978 بشأن اختصاصات وتنظيم وزارة المالية والخصوصية، المنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 13 ديسمبر 1978، غير العنوان بالمادة الأولى من المرسوم رقم 2_03_04 بتاريخ فاتح ربيع الآخر 1424 (2يونيه2003) والمنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 15 ربيع الآخر 1424 (16 يونيو 2003).

¹⁴ المادة 53، الباب الرابع الخاص بمراقبة مؤسسات الائتمان من قانون 34. 03 المتعلق بمؤسسة الائتمان والهيئات المعتمدة في حكمها، ج ر عدد 5397 بتاريخ 20 فبراير 2006.

¹⁵ المقصود مؤسسة القرض الفلاحي عندما كانت مؤسسة عمومية قيل أن تصبح شركة مساهمة.

¹⁶ نفس الملاحظة السابقة.

كلما نص النظام الداخلي صراحة على ذلك، أو اللجوء إلى القوانين المختصة كلما دعت الضرورة إلى ذلك .

ولكي يتسنى الحديث عن هذه المؤسسة التمثيلية، سنحاول التطرق إليها من خلال المبحث الأول المتعلق بنطاق مهام ممثلي المستخدمين وسيتبين لنا أن هذه المؤسسة تعترضها صعوبات و قيود في إنجاز مهامها، مما ينعكس سلبا على مصداقيتها، ويؤدي في آخر المطاف إلى البحث عن البديل للانفراج والوصول إلى مرحلة التفاوض والتشاور، وهذا ما سنراه في المبحث الثاني المتعلق بتمثلي المستخدمين بين الصعوبات المطروحة ومرحلة التفاوض والتشاور.

وهكذا تتحدد خطتنا في الفصل كالتالي:

المبحث الأول: نطاق مهام تدخل ممثلي المستخدمين.

المبحث الثاني: ممثلو المستخدمين بين الصعوبات المطروحة و مرحلة

التفاوض والتشاور.

المبحث الأول: مجال مهام تدخل ممثلي المستخدمين

إذا كانت مؤسسة ممثلي المستخدمين بالصندوق الوطني للقرض الفلاحي، باعتبارها هيئة منتخبة من طرف المستخدمين، تضع على عاتقها الدفاع عن حقوق ومكتسبات العاملين بالقرض الفلاحي والتدخل لدى الإدارة في تسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية، فقد كان من المطلوب إيجاد إطار قانوني، ينظم هذه المهمة داخل المؤسسة، وهذا ما يتجلى من خلال إحداث نظام أساسي لفائدة مستخدمي القرض الفلاحي (الفقرة الأولى)، هذا النظام سيؤدي بنا إلى معرفة مهام ممثلي المستخدمين وحدود تدخلهم وصلاحياتهم واختصاصاتهم (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: النظام الأساسي / الداخلي

تتوفر كل مؤسسة عمومية على نظام قانوني خاص بها، يسري على كل العاملين بها، وقد كان الفصل الأول من الظهير الشريف رقم 1.62.113 بشأن النظام الأساسي لموظفي مختلف المقاولات¹⁷، ينص على أن "شركات الاستغلال التابعة للدولة والشركات المعنية والمقاولات ذات النيابة أو الامتياز في مصلحة عمومية للدولة أو في جماعة، والشركات المؤمنة والمؤسسات العمومية والمقاولات التي تقدم رأسمالها الدولة أو جماعة عمومية، وكذا سائر المقاولات المستفيدة من احتكار أو امتياز تمنحه الدولة، يتعين عليها وضع نظام أساسي للموظفين الذين تستخدمهم بصفة مستمرة.

¹⁷ الجريدة الرسمية عدد 2596 الصادرة بتاريخ 24 صفر 1382 الموافق 27 يوليوز 1962.

و يوضع هذا النظام الأساسي استنادا إلى مرسوم يحدد القواعد العامة ولا سيما في ميادين التعيين والرواتب والترقية والتأديب الصالحة لمجموع هذه المنظمات.

ويجب أن يعرض النظام الأساسي المذكور على تأشيرة وزير المالية والسلطات الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية، ولا يطبق إلا بعد المصادقة عليه. بموجب مرسوم يتخذ باقتراح من الوزير المكلف بممارسة الوصاية أو عند عدمه من المكلف بالمراقبة المالية".

فالنظام الأساسي يقرر بمرسوم بناء على اقتراح من المجلس الإداري للمؤسسة المعنية وموافقة وزير الشؤون الإدارية والمالية غالباً، وعند انعدام النصوص الصريحة يتعين الرجوع إلى القواعد العامة¹⁸.

وإذا كان **القرض الفلاحي** يتوفر على النظام الأساسي للمستخدمين، فإن التساؤل يبقى حول عدد الأنظمة الأساسية التي عرفتها مؤسسة الصندوق الوطني للقرض الفلاحي منذ إنشائه سنة 1961 إلى سنة 2003 التي عرفت في أواخر هذه السنة، إصلاح **القرض الفلاحي** كمؤسسة عمومية تحولت إلى شركة مساهمة ذات مجلس إدارة جماعية ومجلس رقابة تحت اسم جديد "القرض الفلاحي للمغرب"¹⁹.

هذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال الأنظمة الأساسية التي عرفتها

¹⁸ محمد مرغيني خيربي، المبادئ العامة للقانون الإداري المغربي، مرجع سابق، ص 95 و96.
¹⁹ القانون رقم 99.15 القاضي بإصلاح القرض الفلاحي، والصادر بتنقيده الظهير الشريف رقم 1.03.221 المؤرخ في 16 رمضان 1424 (11 نونمبر 2003)، المنشور في ج ر عدد 5170 بتاريخ 18 ديسمبر 2003.

المؤسسة وقوفا على محتويات هذه الأنظمة والحيز المخصص لمثلي المستخدمين من أجل ممارسة مهامهم مع استقراء النصوص الواردة في هذه الأنظمة :

أولاً: النظام الأساسي لسنة 1961

منذ إحداث الصندوق الوطني للقرض الفلاحي بظهير 4 ديسمبر 1961، خضعت شغيلة المؤسسة لنظام اساسي داخلي مؤقت، وهو النظام الأساسي لمستخدمي المكتب الوطني للسقي (ONI) الذي تم تمديده ليشمل كذلك مستخدمي "الصندوق الوطني للقرض الفلاحي" بواسطة رسالة الوزارة المالية المؤرخة في 10 ديسمبر 1962.

Statut du Personnel de la CNCA – janvier 1961

(Par Extension du Statut de l'Office National des Irrigations)

هذا النظام الاساسي المؤقت، تم صياغته من أجل تطبيقه على مؤسسة تقنية، بحيث سرعان ما أظهر عدم تكييفه على الصندوق الوطني للقرض الفلاحي الذي يعتبر مؤسسة مالية وبنكية، مما عرف تطبيق هذا النظام صعوبات على مستوى التوظيف وعدم استقرار المستخدمين.

يتوفر هذا النظام على ستة وأربعين فصلاً²⁰، كما يتضمن نظامين

²⁰ جاءت محتويات هذا النظام الأساسي على الشكل التالي :
❖ مجال التطبيق : يتكون من الفصل الأول، الذي ينص على أن هذا النظام يطبق على الأعوان المتدربين، المرسمين، المتعاقدين و الأعوان المؤقتين. كما تمنح نسخة من هذا النظام لكل الأعوان المرسمين.

❖ إجراءات عامة : تتكون من 22 فصلاً مقسم على فروع

- الفرع الأول مخصص للتوظيف، من الفصل 2 إلى الفصل 5؛
- الفرع الثاني مخصص للأجر، من الفصل 6 إلى الفصل 11؛
- الفرع الثالث مخصص للترقية، من الفصل 12 إلى الفصل 14؛
- الفرع الرابع مخصص للعقوبات التأديبية، من الفصل 15 إلى الفصل 16؛
- الفرع الخامس مخصص لنهاية المهمة، من الفصل 17 إلى الفصل 23؛

❖ العمل – الراحة – العطلة: من الفصل 24 إلى الفصل 30؛

خاصين، الأول ينص على مقتضيات خاصة بالأعوان المياومين والمؤقتين²¹، والثاني يتعلق بالأعوان المتعاقدين²².

واستقراء للمقتضيات النظامية الواردة في هذا النظام الأساسي المستعار، يتبين أنه لم يعر أي اهتمام كبير لهيئة ممثلي المستخدمين كي يتأتى لها القيام بمهامها ودورها المنتظر منها من طرف الشغيلة، بالرغم مما عرفته المرحلة الممتدة من سنة 1963 إلى سنة 1974 من تزايد عدد العاملين بالقرض الفلاحي الذي انتقل من 150 إلى 1100 مستخدم، بما فيه 15 بالمائة من الأطر العليا، الذي كان له انعكاس على توسيع الشبكة البنكية، التي انتقلت هي كذلك من 8 إلى 82 وكالة.

وانطلاقاً من مراجعتنا لبعض الوثائق القديمة، النادرة وصعبة الوصول، نظراً لأن الإدارة العامة لم تعمل على تطوير استعمالها من حيث ترتيبها (أرشيف) والولوج إليها عن طريق بنك المعلومات، فقد وجدنا مشروعين، متعلقين بالصيغة النهائية للنظام الأساسي الخاص بمستخدمي الصندوق الوطني للقرض الفلاحي، الأول يرجع أصله إلى شهر ماي من سنة 1962، والثاني يرجع إلى 22 أبريل 1974، لكنهما لم ير النور، ولم تعرف الأسباب الرئيسة وراء عدم إخراجهما إلى حيز الوجود ليطبق على العاملين بهذه المؤسسة، عوض تطبيق

❖ الأمراض – حوادث الشغل : من الفصل 31 إلى الفصل 35؛

❖ ممثلو المستخدمين: من الفصل 36 إلى الفصل 40؛

❖ مقتضيات مختلفة وانتقالية : من الفصل 41 إلى الفصل 46.

²¹ وقد تم تخصيص نظام خاص المتعلق بالأعوان المياومين والمؤقتين ، يحتوي على عشرة فصول، ينص الفصل الأول منها، على أنه نظراً للمهام المحددة، فإنه يتم توظيف مستخدمين بحسب أجر المياوم أو بحسب أجر المؤقت.

²² يتوفر هذا النظام الخاص المتعلق بالأعوان المتعاقدين على قسمين، قسم أول يتضمن مقتضيات عامة يتكون من عشرة فصول، وقسم ثان يضم مقتضيات خاصة مطبقة على الأعوان الأجانب، يحتوي على خمسة فصول.

النظام الأساسي لمستخدمي المكتب الوطني للسقي (ONI) الممدد تحت "يافطة"
تم تمديده ليشمل كذلك مستخدمي الصندوق الوطني للقرض الفلاحي.

Statut du Personnel de la CNCA – janvier 1961

(Par Extension du Statut de l'Office National des Irrigations)

ومن الملاحظ أن النظام الأساسي هذا (الممدد) دام ثماني عشرة سنة من
التطبيق على مستخدمي القرض الفلاحي، أي من سنة 1961 إلى حدود مارس
من سنة 1979، وهو تاريخ إحداث أول نظام أساسي خاص بالعاملين
بالصندوق الوطني للقرض الفلاحي.

ثانياً: النظام الأساسي لمستخدمي ص.و.ق. ف لسنة 1979²³

بدأ التفكير في الصياغة الأولى للنظام الأساسي الجديد وتحديد شبكة الأجور لمستخدمي الصندوق الوطني للقرض الفلاحي، بعد إبداء وزارة المالية موافقتها على هذا النظام في غضون شهر غشت 1966²⁴، مع إمكان الأخذ بعين الاعتبار الشروط المطبقة في هذا الشأن بالقطاع البنكي كأساس لصياغة نظام داخلي خاص بمستخدمي القرض الفلاحي، لكن بالرغم من موافقة وزارة المالية وتدخل هذه الأخيرة لدى المجموعة المهنية لبنوك المغرب لمساعدة مؤسسة القرض الفلاحي في صياغة نظامها الأساسي هذا، لم يعرف له أي اثر حتى حدود سنة 1976، أي قرابة عشر سنوات من التأخير، وبعد أن أصبحت المؤسسة أمام الأمر الواقع من حيث التوسع الذي شمل معظم أنشطتها ومن حيث شبكة التدخل، وكذا من حيث ازدياد عدد العاملين بالقرض الفلاحي، حيث أصبح عدد العاملين، إلى نهاية 1975، هو 1392 أجييراً، دفع بالإدارة العامة إلى إحياء المشروع من جديد ومحاولة النظر مع وزارة المالية لإخراجه إلى حيز الوجود، بعد الاجتماع الذي انعقد مع المصالح الإدارية لهذه الأخيرة في مارس 1976، التي أبدت موافقتها، بعد القيام بدراسة حقيقية حول مقارنة النظام الأساسي الذي تتوفر عليه المؤسسة _ و رأينا فيما سبق أنه صورة طبق الأصل للقانون الأساسي لمستخدمي المكتب الوطني للسقي (ONI) _ مع القوانين المنظمة سواء في القطاع البنكي أو في مكاتب التنمية الفلاحية، وصياغة

²³ النظام الداخلي ص و ق ف لسنة 1979. (راجع الملحق)

²⁴ رسالة وزارة المالية، رقم 20228 بتاريخ 17 غشت 1966، بالفرنسية:

Lettre de Ministère des Finances sous N° 20228 du 17 août 1966.

هذه الدراسة على ضوء مقترحات لقانون أساسي يتماشى مع بنية وخصوصية المؤسسة.

وعلى إثر هذه الدراسة تم في الثامن من يونيو سنة 1976²⁵ إحداث لجنة خاصة داخلية بـ"الصندوق الوطني للقرض الفلاحي" مكونة من مسؤولي الأقسام، تنكب على الدراسة الضرورية لصياغة نظام أساسي جديد أكثر ملاءمة وحماية للعاملين بالمؤسسة من حيث العمل والأجور، بغية تحسين وضعيتهم العملية والمادية، وكذلك جمع آراء ممثلي المستخدمين قبل العمل على صياغة المشروع، وفي هذا الصدد أعطيت الصلاحية لهذه اللجنة لاستدعاء ممثلي المستخدمين كل على حدة مع إمكانية تعيين مندوب أو مندوبين للمشاركة في هذه اللجنة عند الضرورة.

واستمر عمل اللجنة إلى حدود متم غشت 1977، بعد الوقوف على جميع المقترحات التي تم جمعها من طرف مختلف المصالح الداخلية وممثلي المستخدمين، وعملت الإدارة العامة للمؤسسة على إحالة المشروع على المجلس الإداري²⁶،

²⁵ مذكرة إخبارية موجهة من طرف للإدارة العامة ص و ق ف، رقم 707 بتاريخ 8 يونيو 1976، إلى جميع المستخدمين بالمؤسسة، حول صياغة النظام الأساسي ص و ق ف، بالفرنسية:

Note d'information de la DG de la CNCA N° 707 en date du 8 juin 1976, adressée à tout le personnel de l'établissement sur la refonte du Statut de la CNCA.

²⁶ إن المجلس الإداري منظم بمقتضيات الفصل السابع من الظهير الشريف المنظم للقرض الفلاحي السالف الذكر و " يرأس المجلس الإداري وزير الفلاحة والإستثمار الفلاحي ويتركب علاوة على ذلك ممن يأتي : أربعة متصرفين يمثلون الإدارات والمنظمات المكلفة بالتنمية الفلاحية و هم: رئيس إدارة المياه والغابات، ممثل عن المصالح أو المنظمات المكلفة بالاتجار يعينه وزير الفلاحة، المدير العام للمكتب الوطني للري، مدير مركز الأشغال الفلاحية، ثلاثة متصرفين يعينهم وزير المالية: ممثلان عن وزير المالية، ممثل عن قسم التنسيق الاقتصادي و التصميم، متصرفان يعينهما وزير الداخلية، متصرف يمثل بنك المغرب، إحدى عشر ممثلا عن الصناديق المحلية أو المؤسسات المقبولة للقرض الفلاحي يعينون من بين ممثلي هذه المنظمات في المجالس الجهوية ضمن شروط المقررة في المرسوم المنصوص عليه في الفصل 19.

و ينبغي أن يفهم من المؤسسات المقبولة للقرض الفلاحي:

أولا: شركات القرض الفلاحي والاحتياط إلى أن يعوض بالصناديق المحلية.

ثانيا: مؤسسات القرض المتبادل المتصلة من التحويل المأذون فيه من طرف الصناديق المحلية.

الذي اجتمع بتاريخ 12 غشت 1977 برئاسة وزير الفلاحة، وقد وافق هذا المجلس على الجهود التي قطعتها المؤسسة لصالح مستخدميها، سواء في إنجاز مشروع النظام الأساسي أو في إحداث نظام تقاعد قابل لحماية استقرار كافة العاملين بـ"الصندوق الوطني للقرض الفلاحي"²⁷.

إلا أنه في غضون مارس 1979، ظهر إلى الوجود النظام الأساسي المنظم لمستخدمي الصندوق الوطني للقرض الفلاحي المصادق عليه من طرف وزارة المالية تحت رقم 4462 بتاريخ 23 مارس 1979.

وقد ظهر هذا النظام الأساسي ليطبق على شغيلة القرض الفلاحي بعد ثلاث عشرة سنة من التردد في الإنجاز أو لأسباب نجهلها في الوقت الحاضر، بالإضافة إلى عدم معرفة مآل المشروع الأول الذي كاد أن يظهر تطبيقه في سنة 1962.

ويسري مفعول القانون المذكور ابتداء من فاتح يناير 1979، تطبيقا لمقتضيات الفصل 100 من هذا النظام الأساسي، غير أن تطبيق هذا النظام لن يسري إلا على مستخدمي "الصندوق الوطني للقرض الفلاحي"، المكون من

= ويجتمع المجلس الإداري مرة في السنة في دورة عادية، وكلما دعت الظروف إلى ذلك في دورة فوق العادة باستدعاء من رئيسه، كما يجتمع المجلس الإداري بطلب مكتوب، إما من ثلث أعضائه، وإما من المدير العام للصندوق الوطني للقرض الفلاحي، ويجب أن تبين بدقة في الطلب نقط جدول الأعمال التي تستوجب هذا الاجتماع ويتداول المجلس الإداري بصفة صحيحة إذا كان أكثر من نصف أعضائه حاضرين وممثلين، على أن لكل متصرف الحق في أن ينيب عنه متصرفاً آخر لتمثيله في جلسة علنية.

وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس هو الأرجح (راجع الملحق).
²⁷ مذكرة إخبارية، رقم 830 بتاريخ 31 غشت 1997، الموجهة من طرف الإدارة العامة ص و ق ف إلى كافة العاملين بالمؤسسة، بالفرنسية:

Note d'information de la DG de la CNCA, adressée à tout le personnel, N° 830 du 31 août 1977.

أعوان متدربين ومرسمين، حسب ما جاء في فصله الأول. ويتضمن هذا النظام الأساسي مائة فصل²⁸.

بناء على ما سبق ذكره، واستقراء للنظام الأساسي أعلاه، يتبين أنه يتضمن أساساً بعض المقتضيات الخاصة بالنظام والأجور والصحة والتقاعد، وكذلك بعض العقوبات التي يمكن إنزالها على المستخدمين لمخالفتهم هذه المقتضيات، بحيث يعتبر هذا النظام بمثابة البنية الأساسية لنظام المستخدمين بالمؤسسة، وكذا القانون التأديبي الذي قد يطبق عليهم، وهذا التحديد أصبح ملزماً لكل الأطراف بما في ذلك المحكمة التي تكون مقيدة بمقتضياته مادام أنها تلتزم حدود الشرعية، إلا أنه من الملاحظ في هذا الصدد، أن تمثيلية المستخدمين جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث التصنيف والأهمية.

كما أن كل مقتضيات النظام الأساسي السالف الذكر، يمكن مراجعتها

-
- 28 جاءت مقتضيات النظام الأساسي على الشكل التالي (راجع الملحق) :
- الشروط العامة للتوظيف والترسيم ، من الفصل الثاني إلى الفصل السابع ؛
 - الحقوق والواجبات ، من الفصل الثامن إلى الفصل التاسع ؛
 - الأجر ، من الفصل 10 إلى الفصل 31 ؛
 - الترقيّة، من الفصل 32 إلى الفصل 37؛
 - حادثة الشغل- الأمراض المهنية، من الفصل 38 إلى الفصل 39؛
 - النظام الاحتياطي والتقاعد رأسمال الوفاة، من الفصل 40 إلى الفصل 42؛
 - الأنشطة- العطل، من الفصل 43 إلى 62؛
 - العقوبات التأديبية، من الفصل 63 إلى الفصل 73؛
 - إنهاء الوظيفة، من الفصل 74 إلى الفصل 79؛
 - تمثيلية المستخدمين، من الفصل 80 إلى الفصل 90؛
 - اللجان المتساوية الأعضاء، من الفصل 91 إلى 97؛
 - مقتضيات انتقالية وعامة، من الفصل 98 إلى الفصل 100.
- بالإضافة إلى توفر هذا النظام على خمسة ملاحق تتعلق بـ:
1. جدول الترتيب الوظيفي؛
 2. الشبكة الاستدلالية (grille indiciaire)؛
 3. جدول تعويضات المسؤولية؛
 4. جدول تعويضات استعمال السيارة الخاصة؛ 5. جدول تعويضات السكن.

باقترح من المدير العام بعد استشارة اللجنة الاستشارية للمستخدمين وموافقة السلطة المختصة طبقا لمقتضيات الفصل 99، وفي هذا الإطار، فقد أدخلت عدة تعديلات على النظام الأساسي أعلاه، نخص بالذكر منها²⁹ :

1. الرفع من الغلاف المالي المخصص لمنحة آخر السنة من 150 في المائة إلى 250 في المائة من الكتلة الأجرية المتوسطة الشهرية³⁰ (الفصل 15)؛

2. الرفع من تعويضات المسؤولية (الفصل 16)؛

3. الرفع من التعويضات اليومية ومصاريف المهمة (الفصل 24)؛

4. الرفع من تعويضات الكيلومترية (Indemnités kilométriques) (الفصل 27).

وبعد مرور عشر سنوات على النظام السالف الذكر، تم التفكير في صياغة نظام جديد ليحل محله.

ثالثاً: النظام الأساسي لمستخدمي ص.و.ق.ف لسنة 1988³¹

أمام اتساع مجال تدخل ص.و.ق.ف في عدة مجالات فلاحية واقتصادية وتجارية، ليشمل تمويل السياحة القروية والصناعة التقليدية والسكن القروي

²⁹ رسالة وزارة المالية، رقم 1817-2 بتاريخ 19/11/1982، حول اقتراح تحسين شبكة التعويضات، و دورية الص و ق ف الموجهة إلى جميع المستخدمين بالمؤسسة رقم 82/12 م ع بتاريخ 03/12/1982، بالفرنسية:

Lettre de Ministère des Finances N° 1817-2 en date du 19/11/1982 sur Proposition d'amélioration du régime indemnitaire Et la Circulaire de la CNCA, adressée à tout le personnel, N° 12/82 /DG en date du 03/12/1982.

La masse salariale moyenne mensuelle.

³⁰ الكتلة الأجرية المتوسطة الشهرية، بالفرنسية

³¹ النظام الأساسي لمستخدمي ص و ق ف لسنة 1988 (راجع الملحق).

والصيد الساحلي والفلاحة الصناعية، وتعزيز هويته البنكية عن طريق تنويع منتجاته وخدماته، وكذا تحسين تقنيات تمويل عملياته البنكية. إلخ، من جهة، وانتشار شبكاته البنكية على الصعيد الوطني من جهة أخرى التي وصلت إلى ما مجموعه 327 وكالة، وكذلك ارتفاع نسبة العاملين بالمؤسسة، التي وصلت إلى نهاية سنة 1988 إلى 2751 مستخدم³² مقابل 1846 نهاية 1979 أي بزيادة 67 في المائة، أصبحت الضرورة ملحة لصياغة نظام أساسي جديد للمستخدمين يستجيب للتغيرات والمتطلبات الجديدة.

هكذا، وخلال سنة 1989، تمت الموافقة على نظام أساسي جديد لمستخدمي ص.و.ق.ف، وذلك بأثر رجعي تتجاوز مدته عشرين شهراً، إذ يرجع تاريخ مفعول هذا النظام إلى فاتح مارس 1988 حسب الفصل 130 من هذا النظام الجديد. ومن الميزات الأساسية لهذا النظام الأساسي³³، كونه أتى لتحسين مستوى أجور المستخدمين من جهة، و تعزيز المكتسبات الاجتماعية من جهة أخرى، إلى جانب إحاطة المستخدمين بكافة الضمانات النظامية التي من شأنها أن تتيح للعاملين بالمؤسسة الانكباب على مهامهم في جو من الطمأنينة والاستقرار.

يعتبر تجديد النظام الأساسي مكسبا إضافيا يعزز المسيرة التنموية التي ينهجها **القرض الفلاحي** في سبيل ترسيخ هويته على الساحة البنكية، سعيا منه إلى تقديم خدمات أوفر للفلاحة والعالم القروي بصفة خاصة، ولكل زبائنه بصفة عامة.

³² التقرير السنوي لسنة 1989 المنجز من طرف الصندوق الوطني للقرض الفلاحي، في الصفحتين 11 و12 حول " أنشطة القرض الفلاحي".

³³ مذكرة المصلحة للإدارة العامة ق ف، و الموجهة إلى جميع المستخدمين، تحت رقم 89/7/م ع، المؤرخة في 9 نونمبر 1989.

وقد جاء هذا النظام ليحدد شروط العمل والأجر والترقية، وكذلك حقوق وواجبات المستخدمين العاملين بالص.و.ق.ف، كما جاء كذلك ليطبق على الأعوان المتدربين و المرسمين وما شابههما، إلا أن هذا النظام الأساسي، حسب الفصل الأول منه، لا يسري مفعوله على الأعوان المؤقتين الذين يخضعون للمقتضيات التشريعية للشغل، ويتوفر هذا النظام الأساسي الجديد على 130 فصلا مقسما على خمسة عشر قسما³⁴.

ثم إن النظام الأساسي الجديد المتحدث عنه، يسري جزء منه على جميع المستخدمين، و الجزء الآخر أي القسم الأول والثاني والثالث (جزء منه أي الفصول، 15 و16 و17 و18 و19 و20 و21 و22 و23 و31) الرابع والخامس عشر، لا تطبق على فئة أطر المديرية، أي من السلم 13 إلى السلك 15، حسب مقتضيات الفصلين 10 و 13 من القرار رقم 1 المتعلق بتحديد أجر أطر المديرية بقدر ما

³⁴ جاءت مقتضيات هذا النظام على الشكل التالي (راجع الملحق):

- الشروط العامة للتوظيف والترسيم، من الفصل الأول إلى الفصل 12؛
- ترتيب المستخدمين من الفصل 13 إلى الفصل 14؛
- الأجر، من الفصل 15 إلى الفصل 33؛
- التنقيط والترقية، من الفصل 34 إلى الفصل 36؛
- الحقوق والواجبات، من الفصل 37 إلى الفصل 45؛
- الأنشطة- العطل، من الفصل 46 إلى 61؛
- حالة الاستيداع، من الفصل 62 إلى الفصل 68؛
- العطلة بدون راتب، من الفصل 69 إلى الفصل 70؛
- الإلحاق، من الفصل 71 إلى الفصل 77؛
- التجنيد، الفصل 78.(Positions sous les drapeaux)؛
- النظام التأديبي من الفصل 79 إلى الفصل 92؛
- تمثيلية المستخدمين، من الفصل 93 إلى الفصل 107؛
- إنهاء الوظيفة، من الفصل 108 إلى الفصل 115؛
- التكوين المهني والأعمال الاجتماعية، من الفصل 116 إلى الفصل 122؛
- مقتضيات مختلفة وانتقالية، من الفصل 123 إلى الفصل 130؛

كما يتوفر هذا النظام الأساسي كذلك على خمسة ملاحق تتعلق ب: - شروط التوظيف- الشبكة الاستدلالية grille indiciaire - تعويضات عن التمثيلية - تعويضات عن المسؤولية - جدول تعويضات استعمال السيارة الخاصة.

تطبق عليها - وهي الأقلية - قرارات ودوريات خاصة تتعلق بالجانب المادي³⁵.

وتجدر الملاحظة إلى أن هذا التطبيق الفئوي أدى إلى تقسيم المستخدمين

إلى فئتين :

الفئة الأولى: تتعلق بشريحة المستخدمين المصنفة من السلم 1 إلى السلم 12، بحيث يتكون كل سلم من 12 رتبة، وتتم الترقية من رتبة إلى رتبة بحسب الوتيرة المقترحة من طرف الرئيس المباشر، إما 12 شهراً (وتيرة سريعة) أو 18 شهراً (وتيرة متوسطة) أو 36 شهراً (وتيرة بطيئة) حسب مقتضيات الفصل 36 الفقرة الأولى.

أما الفئة الثانية، المصنفة بين السلم 13 والسلم 15، فتخضع، كما سلف الذكر، لقرارات ودوريات خاصة وفريدة موقعة من طرف المدير العام للصندوق الوطني للقرض الفلاحي بعد التأشير عليه من طرف وزارة المالية، وكل تعديل يخضع لنفس المسطرة، وذلك طبقاً للفصل 14 من القرار رقم 1، يتكون سلم هذه الفئة من ست رتب عوض اثني عشر رتبة، كما أن الترقية تتم بحسب الوتيرة المقترحة إما سريعة (12 شهراً) أو متوسطة (18 شهراً) أو بطيئة (24

³⁵ قرارات ودوريات لتطبيق النظام الأساسي لمستخدمي الص و ق ف، وقرارات تحدد أجور أطر المديرية بال"ص و ق ف"، مارس 1988، بالفرنسية :

= Décisions et circulaires Prises en Application du Statut du Personnel de la CNCA, Mars 1988 :

- Décisions N°2 et 3,
- Circulaire 1 et 2.

Décision fixant la rémunération des cadres de direction de la CNCA, Mars 1988 :

- Décision N° 1
- Décision N° 24/99 en date du 05/08/1999.

شهرًا)، وبموجب هذه الترقية قد يستفيد المعني بالأمر برتبة واحدة أو من رتبتين أو من ثلاث رتب في آن واحد في السنة، وذلك حسب النقطة التقديرية الممنوحة من طرف المدير العام (Appréciation du DG) (الفصل 12 من القرار رقم 1)، أضيف إلى ذلك، أن النقطة الاستدلالية في الترقية تبتدئ من 60 نقطة في السلم 13 ومن 80 نقطة في السلم 14 ومن 100 نقطة في السلم 15 (الفصل 1 من القرار رقم 1)، في الوقت الذي نجد فيه أن النقطة الاستدلالية تبتدئ من 4 نقط في السلم 1 ومن 5 نقط في السلم 2 ومن 6 نقط في السلم 3 ومن 9 نقط في السلم 4 ومن 11 نقطة في السلم 5 ومن 13 نقطة في السلم 6 ومن 16 نقطة في السلم 7 ومن 19 نقطة في السلم 8 و 22 نقطة في السلم 9 (ملحق رقم 2 من النظام الداخلي).

كما أن القيمة المالية للنقطة الاستدلالية محددة في 66 درهما في السنة، مع إمكانية مراجعة هذا القرار من طرف المدير العام بعد مصادقة جهاز المراقبة المالية المختص بوزارة المالية (الفصل 14 من القرار).

وقد عرف هذا النظام بعض التعديلات التي تجلت في كل من:

❖ الفصل 95، الذي نص على أن مدة الاستحقاق الانتخابي

لممثلي المستخدمين هي ست سنوات عوض ثلاث سنوات³⁶؛

³⁶ دورية المديرية العامة للـ"ص و ق ف"، رقم 90/م ع بتاريخ 08/03/1993، الموجهة إلى كافة العاملين بالمؤسسة، بالفرنسية :

Circulaire de la DG de la CNCA, N° 02/93DG, du 08/03/1993, adressée à tout le personnel.

❖ الفصل 25 الفقرة الأولى³⁷ الذي أدى إلى الرفع من قيمة التعويضات العائلية؛

❖ الفصل 36 المتعلق بالترقية الداخلية للمستخدمين³⁸، خاصة بالنسبة للسلايم 3 و6 و9 الذي من خلاله تم حذف المباريات الداخلية لهذه السلايم، (التي كانت فيما مضى لا تسمح بالمرور من السلم 3 إلى السلم 4 أو من السلم 6 إلى السلم 7 أو من السلم 9 إلى السلم 10 إلا بعد اجتياز المباراة الداخلية، أما فيما يتعلق بترقية فئة أطر المديرية المصنفة في السلايم 13 و14 و15 فهي محددة بقرار من المدير العام ومؤشر عليها من طرف جهاز المراقبة المالية المختص)؛

❖ الفصلان 29 و45 المتعلقان بتحديد معايير وشروط تطبيق منح تعويضات مصاريف التنقل³⁹؛

³⁷ مذكرة المصلحة، رقم 90/م ع بتاريخ 09/12/1996، الموجهة من طرف الإدارة العامة إلى جميع المستخدمين بالمؤسسة، بالفرنسية:

Note Service de la DG de la CNCA, N° 90/DG en date du 09/12/1996, adressée à tout le personnel, c/ relèvement des traitements dans les établissements et entreprises Publics.- Revalorisation du taux mensuel des indemnités familiales.

³⁸رسالة وزارة الاقتصاد والمالية، رقم 1715 2 بتاريخ 26/05/1998، الموجهة على جميع العاملين بالمؤسسة، المتعلقة تعديل الفصل 36 من النظام الأساسي لمستخدمي ال " ص و ق ف "، بالفرنسية:

Lettre de Ministère de l'Economie et des Finances N°2 1715 en date du 26/05/1998, adressée à tout le personnel de la CNCA, c/ Amendement de l'article 36 du statut du personne de la CNCA.

³⁹ دورية الإدارة العامة لل " ص و ق ف " رقم 98/11/م ع بتاريخ 18/05/1998، الموجهة إلى جميع العاملين بالمؤسسة، بالفرنسية:

Circulaire de la DG de la CNCA, DG N° 11/98/DG du 18/05/1998, Adressée à tout le personnel .

❖ الفصل 21⁴⁰، الذي نصت مقتضياته على الرفع من النسبة

القارة من منحة آخر السنة من 50 بالمائة إلى 150 بالمائة؛

كما صادقت وزارة المالية على الدورية رقم 1، التي تتكون من ستة فصول؛ تتعلق بالتعويضات اليومية لمصاريف المهمة أو التنقل.

ومن خلال هذه الأنظمة الداخلية السالفة الذكر، يتبين أن "الصندوق الوطني للقرض الفلاحي"، كمؤسسة عمومية، عايش مستخدموه ثلاثة أنظمة أساسية، ولكن يبقى التساؤل الوارد هو أين يكمن حدود التدخل لممثلي المستخدمين بـ"الصندوق الوطني للقرض الفلاحي" من خلال هذه الأنظمة الأساسية سواء من حيث الصلاحية، أو من حيث الاختصاص؟ هذا ما سيتم التطرق إليه في الفقرة الموالية.

الفترة الثانية: صلاحيات ممثلي المستخدمين واختصاصاتهم

إذا كانت مقتضيات ظهير 14 نونبر 1963، تنص على إنشاء هيئة لتمثيل المستخدمين في كل المؤسسات العمومية، وتحدث في كل منظمة⁴¹ لجان للموظفين تكتسي صبغة استشارية وتبدي رأيها في جميع القضايا المعروضة عليها (الفصل 21 من المرسوم)⁴²، فإن الأنظمة الأساسية الثلاثة التي عرفها

⁴⁰ رسالة الإدارة العامة للقرض الفلاحي، بتاريخ 09/09/1998، المتعلقة بتعديل الفصل 21 من النظام الأساسي لمستخدمي "ص و ق ف"، ودورية الإدارة العامة لل"ص و ق ف" رقم 99/1 بتاريخ 25/01/1999 حول تحسين الدخل الشهري للمستخدمين، بالفرنسية:

Lettre de la DG du CA, en date du 09/09/1998 c/ l'Amendement de l'article 21 du statut du personnel de la CNCA, et la Circulaire de la DG de la CNCA, N° 1/99/DG en date du 25/01/1999 c/ l'amélioration de revenu mensuel du personnel.

⁴¹ الفصل 19 من المرسوم رقم 164-63 الصادر في 26 جمادى الأولى 1383 الموافق 14 نونبر 1963، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 2668 بتاريخ 13 دجنبر 1963.

⁴² الجريدة الرسمية عدد 2668 الصادرة بتاريخ 26 رجب 1383 الموافق 13 ديسمبر 1963.

"الصندوق الوطني للقرض الفلاحي" لسنوات 1961 (الفصل 36) و1979 (الفصل 80) و1988 (الفصل 93) نصت صراحة على تأسيس هيئة تمثيلية للمستخدمين، تتولى عرض جميع الشكاوى الفردية والجماعية المتعلقة بشروط الشغل على المدير العام، حيث تكون على شكل عريضة كتابية، أو طلب لقاء مع تقديم جدول عمل محدد.

ويمكن استخلاص صلاحيات هيئة ممثلي المستخدمين من خلال الأنظمة الثلاث المذكورة حيث نجد أن:

✚ القسم الخامس من النظام الأساسي لسنة 1961 (من الفصل 36 إلى الفصل 40) يقضي بمساهمة هذه الهيئة في مختلف لجان المستخدمين، بالإضافة إلى مشاركتها بآرائها حول كل المسائل التي تستثار فيها من قبل، إلا أن هذه الهيئة لا تمثل الأعوان الأجانب المتعاقدين مع المؤسسة، شريطة أن لا يكونوا خاضعين لاتفاقية تعاون تقني، بحيث يقوم هؤلاء الأعوان الأجانب بانتخاب هيئة خاصة بهم⁴³، وإذا كانت أغلب صلاحيات ممثلي المستخدمين عامة في ظل النظام الأساسي لسنة 1961، كمساهمة هذه الهيئة في مختلف لجان المستخدمين، وكذلك المساهمة بآرائهم حول كل ما يستشارون فيه من طرف الإدارة العامة، فإن التساؤل الذي يظل مطروحا واردا حول نوعية الاستشارة وأية لجان يتم تكوينها ومتى؟ هل يتعلق الأمر بمصير

⁴³ انظر مقتضيات الفصل 15 من القسم الثاني الخاص بالأعوان الأجانب حسب النظام الأساسي ص و ق ف لسنة 1961، (راجع الملحق).

المؤسسة في حالة الإفلاس أو الإغلاق، أم بالتسريح الجماعي للمستخدمين، أو حول التغييرات الهيكلية للإدارة؟ وهل الاستشارة بصفة جماعية مع ممثلي المستخدمين أم بصفة فردية.. الخ؟

إلا أن القليل من النصوص التي نصت صراحة على تدخل ممثلي المستخدمين، كما هو الشأن بالنسبة للجنة المستخدمين التي تصبح لها صفة لجنة الترقى، و تتكون من أربعة أعضاء من ضمنهم مندوبان اثنان بحسب السلم، وتتولى النظر في الطلبات المقدمة من طرف الأعوان حول عدم رضاهم على النقطة التقديرية الممنوحة لهم من مسؤوليهم المباشرين، ومن ثم تحيل مقترح التغييرات التي تراها مناسبة على المدير العام، وذلك حسب الفصل 12 الفقرة الأخيرة من هذا النظام، نفس الشيء بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثانية (القهقرة من الرتبة أو السلم، الفصل، العزل) بحيث لا توجه للمعني بالأمر إلا بعد رأي المجلس التأديبي المكون من مندوبين اثنين بحسب السلم بالإضافة إلى عضوين يمثلان الإدارة، وذلك طبقا لمقتضيات الفصل 15 من القسم الرابع من هذا النظام.

واستقراء لصلاحيات واختصاصات ممثلي المستخدمين في هذه الفترة، يتضح أن مهامهم كانت جد محدودة ومبهمة، بالرغم من ارتفاع عدد المستخدمين داخل الصندوق الوطني للقرض الفلاحي من 94 مستخدم في سنة 1961 إلى 1757 مستخدم في نهاية سنة 1978.

🚩 النظام الأساسي لسنة 1979 (من الفصل 80 إلى الفصل 99)

وينص على تولى هذه الهيئة تمثيلية المستخدمين في اللجان، وذلك عن طريق إشرافهم في :

• لجنة الترقى والترسيم طبقا للفصل 91 من النظام الأساسي⁴⁴، و تتولى هذه اللجنة دراسة جداول الترقية⁴⁵، بناء على الملفات الإدارية التي تقدم الإدارة للجنة و تبدي رأيها فيها حول ترقية الأعوان (الفصل 92).

• المجلس التأديبي طبقا للمقتضيات الواردة في الفصل 93، الذي يجتمع بناء على الاستدعاء "الكتابي" من طرف السلطة المفوضة لها الاختصاص التأديبي، وبناء على التقرير المنجز من طرف الرئيس المباشر للعون الذي يحال على المجلس التأديبي⁴⁶، وهذا المجلس يرأسه المدير العام أو من ينوب عنه⁴⁷.

• اللجنة الاستشارية للمستخدمين (الفصل 96)⁴⁸ و من مهمتها الإدلاء بآرائها حول تطبيق و تفسير مقتضيات النظام الأساسي، بناء على طلب من المستخدمين أو من الإدارة، وكذلك

⁴⁴ تتكون هذه اللجنة من أربعة أعضاء: عضوان من ممثلي المستخدمين بحسب السلم، وعضوان معينان من طرف المدير العام.

⁴⁵ الترقية تكون إما من رتبة إلى رتبة، أو بصفة استثنائية من سلم إلى سلم، أو بحسب الشهادة المحصل عليها أثناء مساره الوظيفي، تطبيقا لمقتضيات الفصول 32، 33 و 36 من النظام الداخلي للصوص و ق ف لسنة 1979.

⁴⁶ يتكون المجلس التأديبي من ثلاثة أعضاء من الإدارة بمن فيهم الرئيس، وثلاثة أعضاء من ممثلي المستخدمين بمن فيهم عضوين بحسب السلم، وعضو في نفس صفة العون المحال على المجلس.

⁴⁷ في أغلب الأحيان يعين المدير العام من ينوب عنه في المجالس التأديبية.

⁴⁸ تتكون اللجنة الاستشارية للمستخدمين من ستة أعضاء، ثلاثة أعضاء معينين يمثلون الإدارة العامة و ثلاثة أعضاء منتخبين من هيئة ممثلي المستخدمين، وذلك تطبيقا لمقتضيات الفصل 95 من النظام الداخلي للصوص و ق ف لسنة 1979.

اقتراح توصيات للإدارة العامة حول كل الأسئلة التي لها علاقة
بمستخدمي الصندوق الوطني للقرض الفلاحي.

كما ينص الفصل 99 على أن أي تعديل لمقتضيات النظام
الأساسي، المقترح من طرف المدير العام للقرض الفلاحي يأتي بعد
استشارة هذه اللجنة وموافقة السلطة المفوض لها.

وتجتمع هذه اللجنة بناء على طلب من المدير العام أو بطلب
من ثلاثة أعضاء من ممثلي المستخدمين، ويتولى هذا الجهاز عمله
بمجرد إنهاء أشغال لجنة الإدماج (الفصل 97).

• لجنة الإدماج (الفصل 98)⁴⁹ التي تعمل على إدماج
الأعوان العاملين في المؤسسة، سواء كانوا متدربين أو مرسمين في
السلاليم والرتب المنصوص عليها في جداول الترتيب المهني والشبكة
الاستدلالية، بعد الأخذ بعين الاعتبار الوظيفة التي يزاولها المعني
بالأمر وكذا المستوى الدراسي وكذلك أقدميته داخل المؤسسة⁵⁰، ثم
إن الإدماج النهائي للمستخدم ضمن النظام الأساسي الداخلي
الجديد يأتي بناء على قرار موقع من طرف المدير العام.

يظهر جليا من خلال ما سبق، أن صلاحيات واختصاصات ممثلي
المستخدمين قد تم توسيعها نسبيا في النظام الأساسي لسنة 1979، إضافة إلى تولي

⁴⁹ تتكون لجنة الإدماج من خمسة أعضاء: عضوان من الإدارة العامة معينين بمن فيهم رئيس اللجنة، وعضوان من ممثلي المستخدمين، وعضو ممثل وزارة المالية.

⁵⁰ مذكرة رئيس لجنة الإدماج، بتاريخ 1980/02/27، في شأن معايير الإدماج، بالفرنسية:

هذا الجهاز تقديم جميع الشكاوى الفردية والجماعية المتعلقة بشروط الشغل إلى المدير العام، مقارنة مع النظام الأساسي المستعار الذي تم تميده ليشمل مستخدمي القرض الفلاحي لسنة 1961.

النظام الأساسي لسنة 1988 القسم الحادي عشر والثاني عشر (من الفصل 79 إلى الفصل 107) ينص ضمن مقتضياته على تمثيل هيئة ممثلي المستخدمين في كل اللجان المقررة كلما تطلب الأمر ذلك وفق مقتضيات هذا النظام (الفصل 93)، لكن، من الملاحظ أن مهام ممثلي المستخدمين في ظل هذا النظام قد تقلصت كثيرا، ويبدو ذلك جليا من خلال:

• الفصل 106 الذي ينص على حضور ممثلي المستخدمين في اللجنة المتساوية الأعضاء الخاصة بالترقية الاستثنائية أي بحسب الرتبة وليس بحسب السلم، كما كان في النظام الأساسي لسنة 1979، و من بين أعضاء هذه اللجنة ثلاثة أعضاء من ممثلي المستخدمين بحسب الفئة، فمن السلم 1 إلى السلم 3 فئة تسمى أعوان التنفيذ، ومن السلم 4 إلى السلم 6 فئة تسمى أعوان التأهيل، ومن السلم 7 إلى السلم 9 فئة تسمى الأعوان الرئيسيون، ومن السلم 10 إلى السلم 12 فئة تسمى الأطر العليا.

لكن الترقى بالنسبة لفئة الأطر المديرية من السلم 13 إلى السلم 15، لا تتولى النظر فيها هذه اللجنة المتساوية الأعضاء، بالرغم من وجود ثلاثة ممثلين منتخبين يمثلون هذه الفئة، فهي مستثناة بنص الفصل

36 الفقرة الثالثة، حيث ترجع شروط ترقيتها إلى قرار صادر عن المدير العام و مصادق عليه من طرف جهاز المراقبة بوزارة المالية.

• الفصول 79 إلى 92 المتعلقة بالنظام التأديبي التي نصت على حضور ممثلي المستخدمين في المجلس التأديبي بحسب الفئة، وذلك كلما تعلق الأمر بإحالة المستخدم على هذا المجلس بعد تهيئ ملف متكامل عن المخالفات المرتكبة من طرف المعني بالأمر أثناء مزاولة مهامه أو صدر في شأنه حكم نهائي وسالب للحرية.

ويتكون هذا المجلس من بين أعضائه من ممثلين اثنين للمستخدمين بحسب الفئة، وهو مجلس متساوي الأعضاء ويتداول بحسب أغلبية الأصوات، أما إذا تساوت الأصوات فيرجح صوت الرئيس.

ومن خلال هذا النظام الأساسي، نلاحظ أن هناك تراجعاً كبيراً لصلاحيات واختصاصات ممثلي المستخدمين مقارنة مع النظام الأساسي لسنة 1979 وهو تراجع خطير يمثل خرقاً سافراً للأعراف والقوانين الموضوعية، وقد رأينا فيما سبق أن مؤسسة ممثلي المستخدمين كانت تستشار في الصياغة وفي كل تعديل أو تغيير لمقتضيات النظام الأساسي، وتدي بأرائها حول تطبيق وتفسير مقتضيات النظام الأساسي وتشارك في مجموعة من اللجان (الترقية، الإدماج... إلخ).

والجدير بالذكر، بعد تفحصنا ومراجعتنا للوثائق الإدارية خلال المرحلة الممتدة ما بين سنة 1979 وسنة 1988، أننا لم نجد أي دورية أو مذكرة مصلحة

تتعلق باستشارة هيئة ممثلي المستخدمين في صياغة مشروع النظام الأساسي لسنة 1988 أو مشاركتهم في عملية إدماج المستخدمين ضمن النظام الأساسي الجديد، بقدر ما أصبحت هذه الهيئة في خبر كان. ويبقى التساؤل الوارد في هذا الإطار: هو كيف سمحت الإدارة العامة لنفسها أن تكون خصما وحكما في آن واحد؟ بحيث إن النظام الأساسي لسنة 1988 كان حكرا على "اللوبي" (جماعة الضغط) الإداري التي كانت لها صلاحيات واسعة في التسيير والتدبير، دون إشراك الهيئة التمثيلية المنتخبة، فحتى النسخ الموزعة على المستخدمين لا تحمل لا إمضاء ولا اسما يخول له صلاحية التوقيع بوزارة المالية ولا تاريخ المصادقة عليه، إلا اسم المدير العام للقرض الفلاحي.

أمام هذا النظام الأساسي الأحادي الجانب والفريد من نوعه، والذي لم يحظ بإشراك هيئة ممثلي المستخدمين في صياغته، دفع بالإدارة إلى التراجع عن مكتسبات مهمة لشغيلة **القرض الفلاحي**، بحيث كانت الترقية الاختيارية في النظام الأساسي السابق لسنة 1979 تتم بحسب السلم Echelle (الفصل 37)، لكن في النظام الأساسي لسنة 1988 أُلغيت وعوضت بترقية استثنائية بحسب الرتبة Echelon (الفصل 36 الفقرة 2)، مما يجعلنا نتساءل عن السبب وراء إقصاء ممثلي المستخدمين المنتخبين في الصياغة، رغم أنهم كانوا في هذه المرحلة موزعين بين ثلاث نقابات وطنية للفلاحة التابعة كل واحدة منها لإحدى المركزيات النقابية الأكثر تمثيلية (ا م ش، الكدش، اع ش م)، فهل هذا راجع إلى أن سلطة الإدارة كانت أقوى في مواجهة كل من له الحق في الدفاع عن مصالح المستخدمين؟ أم أن الهيئة المنتخبة كانت ضعيفة في ممارستها النضالية وعدم

مسايرتها للواقع وتورطها مع الإدارة مما أفقدها المصدقية؟ أم أنها كانت تتطلب إعادة النظر في التنظيم النقابي الداخلي والبحث عن مكونات جديدة وكفاءات جديدة قادرة على المواجهة والصمود والتحلي بالصبر والوقوف في وجه الإدارة أمام قراراتها الفردية؟ أم كان يتطلب الأمر استقلال العمل التمثيلي (ممثلي المستخدمين) عن العمل النقابي؟

لعل الممارسة الميدانية على أرض الواقع لممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي من حيث الصلاحية والاختصاص المخولة لهم، ستكشف لنا العراقيل والصعوبات التي واجهت هيئة ممثلي المستخدمين المنتخبة في ممارسة مهامها، وكيف عملت هذه الأخيرة على تكسير هذا الحاجز للوصول إلى مرحلة الإنفراج، فما هي والوسائل المتخذة في تجاوز هذه الصعوبات؟

هذا ما سنحاول التطرق إليه في المبحث الثاني الذي يتعلق بممثلي المستخدمين بين الصعوبات المطروحة و مرحلة التفاوض والتشاور.

المبحث الثاني: ممثلو المستخدمين بين الصعوبات المطروحة ومرحلة التفاوض والتشاور

إذا كان الدور الذي يقوم به ممثلو المستخدمين يتجلى في الدفاع عن حقوقهم والمساهمة في الحفاظ على علاقة وطيدة بين المشغل والمستخدمين، فإنهم يصطدمون بقيود النصوص الواردة في النظام الأساسي، مما ينعكس سلباً على علاقتهم مع المديرية العامة من جهة، وعلى المهام الملقاة على عاتقهم تجاه ناخبيهم من جهة أخرى.

وقد أدت هذه الصعوبات والقيود الإدارية التي شغلت تفكير ممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي منذ سنوات، بحيث إن النصوص الواردة في الأنظمة الأساسية السابقة الذكر، المتعلقة بمهام ممثلي المستخدمين، لا تشكل الجدار الواقى للدور الذي يمكن أن تلعبه هذه الشريحة من المستخدمين، التي تبقى في نهاية المطاف سجيناً سلطة الإدارة، مما يشكل مجموعة من القواعد التي يضعها المشغل بإرادة منفردة ودون استشارة ممثلي الأجراء، حيث ينعكس ذلك على الأوضاع المادية والمعنوية للمستخدمين بالقرض الفلاحي .

إن الأثر الذي خلفته هذه الوضعية الشاذة تجعلنا أمام أمر واقع وملح في ظل غياب مقتضيات تشريعية واضحة تتجلى في الإخفاق الذي عرفته سياسة التدبير بمؤسسة القرض الفلاحي، سواء على مستوى خلق التوازنات الاجتماعية والاقتصادية، أو على مستوى التنظيم الهيكلي للمؤسسة، مما أصبحت معه هذه الأخيرة عرضة للصراعات النقابية والنخبوية الناتجة عن وجود "لوبيات" (جماعة الضغط) تستحوذ على مراكز القرار على حساب الشريحة العريضة

للمستخدمين.

في ظل هذه الإشكالات يبقى التساؤل مطروحا حول القصور في مقتضيات النظام الأساسي وانعكاسها على مصداقية ممثلي المستخدمين، من حيث الصعوبات التي تعترض المهام المنوطة بهم للدفاع عن حقوق ومصالح شغيلة القرض الفلاحي من جهة، (فقرة أولى) و بداية انفراج أطراف العلاقة من جهة أخرى (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: عوارض مهام ممثلي المستخدمين

كما سبق ذكره، وبعد محاولتنا تبيان وإبراز صلاحيات واختصاصات ممثلي المستخدمين بالصندوق الوطني للقرض الفلاحي، وحدود تدخلهم من حيث المقتضيات الواردة في النظام الأساسي المذكور أعلاه، لا بد من الوقوف على ما يعترض مهمة هذا الجهاز ويعرقل مهامه لقيام هؤلاء الممثلين بواجبهم النبيل تجاه ناخبهم الذين وضعوا فيهم الثقة لتمثيلهم أحسن تمثيل.

فإذا كان النظام الأساسي لسنة 1979 قد وسع نسبيا من مهام ممثلي المستخدمين، من حيث المشاركة في مجموعة من اللجان الثنائية المتساوية الأعضاء، المتكونة من لجنة تسيير الأعمال الاجتماعية ولجنة الترقية والترسيم واللجنة الاستشارية، إضافة إلى المجلس التأديبي⁵¹، مقارنة مع النظام الأساسي المستعار من المكتب الوطني للسقي (ONI) لسنة 1961، كما سبقت الإشارة إلى ذلك، فإن النظام الأساسي لسنة 1988، الذي تمت صياغته من جانب واحد،

⁵¹ الفصول من 91 إلى 97 من النظام الأساسي ص و ق ف، لسنة 1979، (راجع الملحق).

يشكل تراجعاً مكشوفاً عن المكتسبات التي تحققت على مستوى النظام الأساسي لسنة 1979، سواء:

- من حيث المشاركة في إعداد هذا المشروع⁵²؛
- أو على مستوى المساهمة في إدماج المستخدمين⁵³ في النظام الجديد؛
- أو إشراكهم في مراجعة هذا النظام واستشارتهم في أي تعديل قانوني⁵⁴؛
- أو على مستوى المشاركة في لجنتي الترقية والمجلس التأديبي.

إن المقترحات القانونية على قتلها، والغموض الذي تكتنفه الفقرة الثالثة من الفصل 93 من النظام الأساسي لسنة 1988، التي تنص على تقديم شكاوى فردية وجماعية إلى المدير العام للمؤسسة، دون تحديد من يتولى تقديم هذه الشكايات، هل يتولاها ممثلو المستخدمين بحسب الهيئة؟⁵⁵، أم يتولاها ممثلو المستخدمين بحسب السلم؟ أي من السلم 1 إلى السلم 15. في الحالتين معاً، سواء تعلق الأمر بكل هيئة على حدة أو كل سلم على حدة، يتطلب الأمر توحيد المطالب عوض تجزئتها، وخاصة الشكايات الجماعية المتمثلة بالزيادة في الأجور أو بالمسار المهني أو بالوضعية العامة للمؤسسة وانعكاساتها على المستخدمين... إلخ.

⁵² مذكرة إخبارية، رقم 707 بتاريخ 8 يونيو 1976، والموجهة من طرف الإدارة العامة للص و ق ف إلى جميع المستخدمين، حول صياغة النظام الأساسي لمستخدمي ص و ق ف، بالفرنسية:

Note d'information de la DG de la CNCA, N° 707 du 8 juin 1976, adressée à tout le personnel, sur la refonte du Statut de la CNCA.

⁵³ الفصل 98 من النظام الأساسي للص و ق ف، لسنة 1979.

⁵⁴ الفصل 99 من النظام الأساسي ص و ق ف، لسنة 1979.

⁵⁵ على اعتبار أن النظام الأساسي ينص على وجود هيتين (الفصل 95)، هيئة تحتوي على فئة أعوان التنفيذ، والتأهيل والرئيسيون، وتتكون من تسعة سلاليم، وهيئة ثانية تحتوي على فئة الأطر العليا والمديرية، وتتكون من ستة سلاليم، (راجع الملحق).

إن هذا التنظيم الفئوي، الذي أحدث منذ بداية صياغة النظام الأساسي لسنة 1988 من طرف السلطة الإدارية للقرض الفلاحي بإرادتها المنفردة، الذي نتج عنه ولادة نظامين أساسيين، الأول لعامة المستخدمين المصنفين بين السلم 1 والسلم 12، والثاني على شكل قرارات متعلقة بقلّة قليلة من نخبة الأطر العليا المستحوذة على مراكز القرار بالمؤسسة (من السلم 13 إلى السلم 15) كما سبق الذكر، حيث شكل ذلك تمييزاً بين المستخدمين وخرقاً قانونياً للأنظمة والقوانين الجاري بها العمل، مما يجعلنا نتساءل عن غياب دور السلطات العمومية المختصة في هذا الشأن، مع العلم أنه سبق لوزير المالية سنة 1966 أن أبدى موافقته على إعداد مشروع نظام أساسي يستقي منابعه من القطاع البنكي بتنسيق مع المجموعة المهنية لبنوك المغرب⁵⁶.

هذا التوزيع الذي قيد وضيق من المهام المنوطة بممثلي المستخدمين في ممارستهم وتأدية الرسالة النبيلة الملقاة على عاتقهم تجاه ناخبهم، أدى إلى تشتيت الجهود والإمكانات الذاتية والموضوعية لهؤلاء وتجزئة المطالب المطروحة. وأمام ضيق ومحدودية المقتضيات المنظمة لمهام واختصاصات ممثلي المستخدمين من جهة، وتوسيع السلطات الإدارية وانفرادها باتخاذ القرارات الحاسمة المتعلقة بشؤون المستخدمين، وتغييب الممثلين عن إشراكهم في هذه القرارات من جهة أخرى، كل ذلك أفرز وضعية شاذة تمثلت في ردود فعل مجهولة، على شكل بيانات وبيانات مضادة، حيث أدى ذلك إلى انحراف في

⁵⁶ رسالة وزارة المالية، رقم 20228 بتاريخ 17 غشت 1966، بالفرنسية: Lettre de Ministère des finances, N° 20228 en date du 17 Août 1966.

مسار تسوية الأوضاع الداخلية للمستخدمين من جهة، وإضعاف القدرات والإمكانات الذاتية والموضوعية لممثلهم من جهة أخرى، مما انعكس سلباً على آليات التسيير والتدبير داخل المؤسسة التي أصبحت بين يدي ثلة من الأطر البيروقراطية التي تتحكم في زمام الأمور، وأمام جمود مقتضيات وبنود النظام الأساسي لسنة 1988، التي تعيق و تعترض مهام ممثلي المستخدمين في ممارستهم لاختصاصاتهم القانونية، وأمام غياب نص قانوني صريح تمنح بموجبه صلاحيات واسعة لهم قصد المشاركة في تقديم اقتراحات وتعديلات تهم شؤون المستخدمين، وأمام تعنت ولاءات السلطة الإدارية التي تحتمي وراء قيد المراقبة المالية للوزارة الوصية، أي وزارة المالية، كل ذلك يجعل ممثلي المستخدمين أمام مسؤوليات جسيمة وأمام جدار حديدي يصعب خرقه.

وفي هذا الإطار، كان رد الفعل قويا من طرف شغيلة **القرض الفلاحي**، التي عبرت عن رفضها المطلق لهذه الأوضاع الفاسدة في أواخر الثمانينات، في مرحلة أصبحت معها مؤسسة **القرض الفلاحي** في وضعية متجاوزة، بالنظر إلى التحولات التي عرفها المحيط المالي والبنكي خصوصا بعد صدور القانون البنكي لسنة 1993⁵⁷، حيث أدى ذلك إلى عزوف شبه كلي عن التصويت في الاستحقاقات الانتخابية وانفراد السلطة الإدارية النخبوية بمراكز القرار والانحراف عن التوجهات المسطرة في هذه الشأن.

وهكذا، يتبين من خلال استقراء الصلاحيات الموكولة لمثلي المستخدمين

⁵⁷ نص الكلمة التي تلاها وزير الفلاحة بتاريخ 21 أبريل 1998 في الاجتماع المنعقد بمقر ص و ق ف بالرباط مع الأطر المسيرة في هذه المؤسسة التي جاء فيها: " يجب ألا نعطي للوضعية أكثر من حجمها الحقيقي، ذلك أننا نعرف بأن القرض الفلاحي يعيش منذ سنة 1989 وضعية غير قارة نظراً لإخضاعه للضريبة وإلزامه بتطبيق القانون البنكي، وكذا حفظه على مهمته كمرقق عمومي".

في إطار النظام الأساسي لسنة 1988، أنه تم تهميش هذا الجهاز المنتخب على حساب مصالح الشغيلة، وانفردت السلطة الإدارية بامتيازات وصلاحيات واسعة⁵⁸، بحيث عملت الإدارة العامة على تحسين الوضعية الإدارية للمقررين بها والخاضعين لتنفيذ قراراتها كيفما كان نوعها، حتى وإن أدى بهم ذلك إلى خرق القانون.

كل ذلك عجل بانفجار أزمة التسيير داخل المؤسسة⁵⁹، مما أدى إلى الحد من تدخل ومشاركة ممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي في بناء واستقرار المؤسسة، وتغرب الإدارة من إشراك ممثلي المستخدمين في الحوار وإشراكهم كذلك، في القرارات التي تهم مصير المؤسسة، تحت ذريعة الوصاية والمراقبة من الجهات المختصة، فكيف إذا قاومت الهيئة التمثيلية المنتخبة سوء التسيير والوقوف في وجه اللوبي الإداري (جماعة الضغط) الذي استحوذ على القرارات المصيرية للمؤسسة دون إشراك هذه الهيئة.

هذا ما سنتطرق إليه في الفقرة الموالية المتعلقة بمرحلة وبداية الانفراج.

⁵⁸ تعتبر كل القرارات المتعلقة بالتعويضات أو المنح أو الترقيات بالنسبة لفئة الأطر المديرية، أي الشريحة الثانية "من السلم 13 إلى السلم 15" بصفة مباشرة تحت سلطة المدير العام، بحيث يمكن ترقية المسؤولين من سلم إلى سلم في ظرف سنتين، ناهيك عن الامتيازات المادية والمعنوية التي يستفيدون منها، كما يمكن تعديل النصوص التي هي عبارة عن قرارات مباشرة وبدون استشارة الهيئة التمثيلية المنتخبة، بعد مصادقة جهاز المراقبة المالية المختص.

⁵⁹ في هذا الصدد عرف "الصندوق الوطني للقرض الفلاحي" في شهر مايو من سنة 2000 فتح ملف القرض الفلاحي بمحكمة العدل الخاصة سابقا، حيث تم تحريك المتابعة القضائية في مواجهة بعض الأطر العليا بالمؤسسة وقدموا لدى قاضي التحقيق المكلف بهذا الملف تبعا لملتص وزير العدل في هذا الشأن، وقد قضت المحكمة المذكورة في قرارها عدد 4817 بتاريخ 26 يونيو 2002 في الملف عدد 1325 المتعلق بالمتهمين التسعة والعشرين بإدانة عشرة أشخاص (ثمانية من أطر المؤسسة وزبوين اثنين) بعقوبة حبسية تتراوح بين سنتين وإثنتي عشر سنة، مع إرجاع المبالغ المختلصة، والبراءة للباقي (راجع الملحق).

الفقرة الثانية: ممثلو المستخديميه وبداية الانفراج

شكلت التحولات التي شهدها المغرب في مطلع التسعينات مرحلة تاريخية في مسار بناء دولة القانون وترسيخ ثقافة حقوق الإنسان ودمقرطة المجتمع وانفتاح الاقتصاد وتحديثه وتخليق الحياة العامة.

ويمكن اعتبار الخطاب الملكي الافتتاحي والتأسيسي للمجلس الاستشاري لحقوق الإنسان بتاريخ 8 ماي 1990، حداً جوهرياً بين مرحلتين كبيرتين ولبنة جوهريّة في صيرورة بناء دولة القانون، حيث تعتبر هذه المرحلة بداية انفراج من خلال الإصلاحات الدستورية والسياسية والاقتصادية التي عرفها المغرب، والتي توجت بداية بصدور دستور 1992 وكذا بالقانون المتعلق بمؤسسات الائتمان والهيئات المعتمدة في حكمها لسنة 1993.

وقد انعكست هذه الوضعية الجديدة بصورة إيجابية على العمل التمثيلي بشكله الواسع في جميع القطاعات، تمشياً مع التوجيهات الملكية من جهة، وشعوراً من الأطراف الثلاثة⁶⁰ بضرورة تعميق الحوار الاجتماعي حول القضايا والمطالب الاجتماعية والاقتصادية ووضع منهجية للحوار الاجتماعي وتفعيل آلياته، تجاوباً مع المقتضيات الدستورية والمواثيق الدولية المتعلقة بالحقوق النقابية وتقاليد المفاوضات الجماعية من جهة أخرى.

وقد أثمرت هذه التوجيهات الملكية⁶¹ صدور اتفاقية فاتح غشت 1996 التي

⁶⁰ المقصود بالأطراف الثلاثة كل من المركزيات النقابية (الإتحاد المغربي للشغل(UMT)، الكونفدرالية الديمقراطية للشغل(CDT) وكذا الإتحاد العام للشغالين بالمغرب(UGTM))، والكونفدرالية العامة للمقاولات بالمغرب(CGEM) والحكومة.

⁶¹ منشورات الكونفدرالية الديمقراطية للشغل، الحوار الاجتماعي بالمغرب، فبراير 2004، ص5، مقتطف من خطاب العرش لسنة 1996 الذي أكد فيه جلالة الملك ما " تتحلى به منظمة رجال الأعمال والمنظمات العمالية من روح

توجت بالتوقيع على هذا التصريح المشترك، بين الأطراف الثلاث، تضمن نقاطا حظيت بموافقة مختلف الفرقاء.

ولعل المشاورات التي أجريت منذ 3 يونيو 1996 بين الأطراف الثلاثة المشاركة في الحوار الاجتماعي، كان لها الأثر المباشر على العمل التمثيلي في جميع قطاعات الإنتاج على الصعيد الوطني، حيث واكب ذلك إحداث مكاتب نقابية جديدة⁶² على مستوى القطاع البنكي في إطار تنظيم نقابي جديد " النقابة الوطنية للأبنك المنضوية تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل" في مواجهة الإتحاد المغربي للشغل⁶³ والمشغلين.

وأمام الحصار الذي فرضه الجهاز الإداري للقرض الفلاحي على ممثلي المستخدمين سواء على مستوى الإدارة أو على مستوى النظام الأساسي للمستخدمين، الذي وقف عائقا وسدا منيعا أمام المهام المنوطة بهم، وفي غياب

المسؤولية في سعيها لإيجاد الحلول التوفيقية للمشاكل التي تنشأ بينها..". كما أن الخطاب الملكي ليوم 16 ماي 1995 = حدد إطار وفلسفة الحوار الاجتماعي وأهدافه، مركزا على أهمية التشاور المستمر بين الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين بهدف الوصول إلى تحقيق شراكة حقيقية تضم كل من المقاولات والنقابات العمالية، وتأخذ بعين الاعتبار ضرورة ضمان التوازن بين حاجيات العمال والضرورات الاقتصادية والمالية.

⁶² كان القرض الفلاحي آنذاك يتوفر على ثلاثة مكاتب نقابية جامدة، الأول تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل " CDT " والثاني تحت لواء، الاتحاد المغربي للشغل " UMT " والثالث تحت لواء، الاتحاد العام للشغالين بالمغرب "UGTM".

⁶³ يعتبر الاتحاد النقابي لمستخدمي الأبنك (USIB) المنضوي في إطار الاتحاد المغربي للشغل (UMT) النقابة الوحيدة الموقعة على الاتفاقية الجماعية للشغل في لقطاع البنكي الخاصة بمستخدمي البنوك بالمغرب التي أبرمت بتاريخ 21 /05/1960، بناء على ظهير 17 أبريل 1957، مع المجموعة المهنية لبنوك المغرب (GPBM) (راجع الملحق)، وفي اعتقادنا لم تعد هذه الاتفاقية تعبر عن التطورات التي عرفها المجتمع المغربي، وخاصة القطاع البنكي والمالي من خلال إدماج مجموعة من الأبنك فيما بينهما لتقوية موقعها داخل المنظومة البنكية والمالية، مما أصبحت معه هذه الاتفاقية متجاوزة، وتفرض مراجعة جذرية، دون التركيز فقط على تحيين بعض الفصول في شكل ملاحق واللجوء إلى حلول ترقية كلما احتجت الشغيلة البنكية.

وهكذا يجب على المشغلين في القطاع البنكي التحلي بباردة اقتصادية حقيقية من أجل إخراج هذا القطاع من الانغلاق والجمود، إلى إشعاعه وتوسعه قصد مواجهة كافة التحديات المطروحة من تنافسية وتحديّة العولمة. فعلى غرار الاتفاقية الجماعية التي تسري على بعض المؤسسات البنكية، تخضع المؤسسات البنكية الأخرى الغير المنخرطة في هذه الاتفاقية، لأنظمة داخلية تسير مطالب الشغيلة، كالقرض الفلاحي للمغرب وبنك المغرب و القرض الشعبي المغربي والنخ.

العمل النقابي، فقد لعب ممثلو المستخدمين دورا كبيرا ومضاعفا في مطالبة الإدارة العامة بتحمل مسؤوليتها في تحسين ظروف عمل المستخدمين المادية والمعنوية، وكذا الابتعاد عن أي تسويق أو مناورة⁶⁴ في تسيير شؤون المستخدمين، مما دفع ممثلي المستخدمين إلى التفكير في الانخراط في العمل النقابي، وذلك بإحداث مكتب نقابي جديد، كوسيلة للدفاع عن المطالب المشروعة ونزع حقوق ومكاسب الشغيلة.

ولفك هذا الحصار، انخرط بعض من ممثلي المستخدمين في القرض الفلاحي (من السلم 1 إلى السلم 12 دون الممثلين المصنفين في السلايم 13 إلى 15) في العمل النقابي كمنطلق لميلاد مكتب نقابي جديد منضو تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل⁶⁵ على غرار المؤسسات البنكية الأخرى، حيث أخذ هذا المكتب على عاتقه تحمل مسؤولية المواجهة في ظرفية سياسية، اجتماعية واقتصادية مشحونة تزامنت مع بداية المشاورات والمفاوضات الجماعية بين الحكومة والمركزيات النقابية وممثلي إدارة المقاولات.

ومن خلال تتبع هذا المكتب النقابي الجديد للوضعية الاجتماعية والاقتصادية ورصده لمختلف مشاكل الشغيلة البنكية في القرض الفلاحي، وانطلاقا من روح وفلسفة التصريح المشترك لفتح غشت 1996، بادر أعضاء المكتب الجديد بتاريخ 5 نونبر 1996⁶⁶، إلى عرض ملفهم المطلي على الإدارة

⁶⁴ الرسالة الموقعة من طرف ممثلي المستخدمين لسنة 1995 و الموجهة إلى المدير العام للقرض الفلاحي المتعلقة بإعادة النظر في دورية المصلحة الخاصة بقروض السكن ودور الإصطيف (راجع الملحق).

⁶⁵ بيان المكتب النقابي الجديد ق ف المنضوي تحت لواء (ك د ش) بتاريخ 5 يوليوز 1996 (راجع الملحق).

⁶⁶ رسالة المكتب النقابي الموجهة للمدير العام للقرض الفلاحي، المتعلقة بطلب لقاء وفتح مفاوضات حول الملف المطلي (راجع الملحق).

العامة "للصندوق الوطني للقرض الفلاحي" آنذاك كأول تجربة له في إطار المشاورات والمفاوضات الجماعية، مع العلم أن هذه المطالب لم تكن في حقيقة الأمر وليدة العمل النقابي، بل هو عمل ومجهود جبار يحسباً لممثلي المستخدمين بعد صمود طال سنوات الحصار، حيث كانت هذه المطالب عبارة عن وثائق جامدة، تم عقلها واحتجازها من طرف الإدارة، خرقاً للحقوق والمواثيق المنصوص عليها في القوانين والأنظمة الجاري بها العمل⁶⁷، هكذا وجد ممثلو المستخدمين ضالتهم في المكتب النقابي الجديد الذي مكنهم من جهة من إنجاز الرسالة الملقاة على عاتقهم تجاه الشغيلة، ومن جهة أخرى فك باب العزلة عن الجهاز التمثيلي للمستخدمين بالقرض الفلاحي الذي أصبح أمام ازدواجية الصفة (صفة ممثل المستخدمين وصفة الممثل النقابي في نفس الوقت).

وبعد استنفاد كل المساعي لحمل الإدارة العامة للقرض الفلاحي على فتح باب الحوار وإجراء مفاوضات جادة ومسؤولة مع المكتب النقابي حول الملف المطليبي الذي عرض على أنظار المدير العام، ودفاعاً عن حقوق ومصالح شغيلة القرض الفلاحي في ضمان تمثيلية نقابية حقيقية واحترام للحريات النقابية، قررت شغيلة القرض الفلاحي خوض إضراب وطني إنذاري هو الأول من نوعه⁶⁸، الذي شهدته هذه المؤسسة وقد عرف نجاحاً كبيراً.

⁶⁷ رسالة ممثلي المستخدمين، الموجهة إلى مدير العام للقرض الفلاحي بتاريخ 1995/12/12، وتقرير عن الاجتماع المنعقد بين ممثلو المستخدمين والإدارة العامة للص و ق ف، بتاريخ 1996/06/11، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

Lettre des Représentants du Personnel adressée à Mr le DG de la CNCA en date du 12/12/1995 et le Compte Rendu de la Réunion tenue par les Représentants du Personnel avec la Direction des Ressources humaines de la CNCA en date du 11/06/1996.

⁶⁸ بيان المكتب النقابي للقرض الفلاحي بتاريخ 19 يناير 1997، الذي أعلن بموجبه إضراب وطني إنذاري لمدة 24 ساعة بتاريخ 23 يناير 1997 (راجع الملحق).

ومواكبة مع ذلك، بدأت أوراش العمل التشاوري بين الإدارة والمكتب النقابي المتكون من أعضاء نقاييين وممثلي المستخدمين، حول متطلبات المرحلة واعتماد الحوار كوسيلة حضارية لحل كل المشاكل والعقبات التي تقف أمام تحقيق المطالب، حيث عقد أول لقاء يوم 4 فبراير 1997⁶⁹ بين الإدارة وأعضاء من المكتب النقابي، على إثر ذلك، تم تشكيل لجنة متابعة الحوار الاجتماعي حول الملف المطلي المطروح أمام الإدارة العامة حيث تقرر انطلاق الأشغال بتاريخ 6 فبراير 1997 وتأجيل الإضراب الذي كان مقررا في نفس التاريخ.

والجدير بالذكر أن أعضاء لجنة متابعة الحوار الاجتماعي جلهم من ممثلي المستخدمين، مما يبرز الدور والوجود الحتمي لهؤلاء كمارسين يتمتعون بتجربة وخبرة في المسار التفاوضي لحل نزاعات الشغل الفردية والجماعية.

وفي إطار مخطط الإصلاح وإعادة هيكلة **القرض الفلاحي**، وما تطلبه ذلك من تغيير عميق لهذه المؤسسة، سواء على مستوى النظام القانوني، أو على مستوى البنية المالية، أو على مستوى طريقة التنظيم والتسيير، جاء رد فعل الإدارة موازيا للمعارك النضالية التي خاضتها شغيلة **القرض الفلاحي** بقيادة ممثليهم، الذين تحملوا أعباء ومخاطر المرحلة التاريخية الدقيقة التي عاشتها الشغيلة البنكية، وذلك من خلال إحداث لجنة متساوية الأعضاء تتكون من أعضاء لجنة متابعة الحوار الاجتماعي وممثلي الإدارة، تتولى هذه اللجنة تقديم مقترحات للإدارة حول نظام أساسي ملائم للمتطلبات البنكية وكذا تغطية إجتماعية

⁶⁹ بيان المكتب النقابي، بتاريخ 5 فبراير 1997، المتعلق بفتح الحوار والمفاوضات مع المكتب النقابي (راجع الملحق).

ملائمة وتحديد معايير للظفر بامتيازات اجتماعية، إضافة إلى التحفيز المادي للمستخدمين من خلال علاوة آخر السنة، وبصفة عامة الجواب على كل الأسئلة المتعلقة بالتنسيق العقلاني للموارد البشرية.

لكن بالرغم من إحداث هذه اللجنة المتساوية الأعضاء بقرار من المدير العام⁷⁰، وأمام تعنت وتمادي الإدارة في نهج أسلوب التماطل والتسويق و سد باب الحوار، إضافة إلى محاولات الإدارة اليائسة لتكسير وحدة ونضالية شغيلة **القرض الفلاحي**، دفع المكتب النقابي إلى خوض إضراب وطني ثان⁷¹ لقي نجاحا كبيرا وسط الشغيلة، و كان له الأثر الإيجابي في دفع عجلة الحوار والتشاور مع الإدارة، و على إثر ذلك، عقد لقاء ثان بتاريخ 10 مارس 1997 بالمقر المركزي لمؤسسة **القرض الفلاحي** بالرباط⁷²، جمع أعضاء من الإدارة وأعضاء من المكتب النقابي، وهكذا تم الاعتراف رسميا من طرف المدير العام⁷³ بالمكتب النقابي للقرض الفلاحي المنضوي تحت لواء النقابة الوطنية للأبنك (ك د ش)، وقد أبدى المدير العام في هذا اللقاء استعدادة لمتابعة الحوار وتلبية أقصى ما يمكن من المطالب، كما تم في هذا الصدد إحياء اللجنة المتساوية الأعضاء وتفعيل قراراتها، بحيث عملت على دراسة مجموعة من الملفات الاجتماعية التي تهم

⁷⁰ قرار الإدارة العامة للص و ق ف، رقم 97/03 م ع، بتاريخ 4 فبراير 1997، الموجه لجميع العاملين بالمؤسسة، في شأن تأسيس لجنة متساوية الأعضاء لدى الإدارة العامة، بالفرنسية:

Decision de la DG de la CNCA, N° 03/97/DG du 4 Février 1997, adressée a tous le personnel, sur Institution aupres de la Direction Général une commission paritaire.

⁷¹ يعتبر هذا الإضراب الثاني من نوعه، الذي أجل إلى تاريخ 19 فبراير 1997 عوض 6 فبراير 1997.

⁷² بيان إخباري للمكتب النقابي، بتاريخ 10 مارس 1997، موجه لشغيلة ق ف (راجع الملحق).

⁷³ محضر اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء، بتاريخ 12 مارس 1997، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

PV en du 12/03/1997 sur les Réunions de la Commission Paritaire

الشغيلة، ونخص بالذكر منها، قروض السكن الاجتماعي⁷⁴، والتسيقات على الراتب⁷⁵، وقروض الاستهلاك وقروض من أجل متابعة الدراسة لفائدة أبناء الشغيلة⁷⁶، إضافة إلى التنقيط والترقية الداخلية⁷⁷، وقد استمر عمل هذه اللجنة خلال شهري مارس وأبريل من سنة 1997 حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تمت صياغتها في محاضر موقع عليها من طرف جميع أعضاء اللجنة الشائبة.

إلا أن المفاجأة الكبرى، تجلت في عدم تفعيل المدير العام لهذه النتائج، مما أدى إلى خلق جو من البلبلة والتشكيك في الحوار، وأصبح التماطل لدى الإدارة هو سيد الموقف، حيث قرر المكتب النقابي تعليق الحوار إلى حين تفعيل قرارات اللجنة الشائبة المتساوية الأعضاء.

وفي غياب أي رغبة للإدارة في معالجة حقيقية للوضع الاجتماعي المتأزم واستمرارها في استعمال الحوار لربح الوقت وضرب وحدة ونضالية شغيلة القرض الفلاحي، بادر أعضاء المكتب النقابي إلى إستدعاء المستخدمين في تجمع وطني بتاريخ 18 مايو 1997 بمقر "ك.د.ش" بدرب عمر بالدار البيضاء لمناقشة الوضعية الحرجة والصعبة التي تمر بها مؤسسة القرض الفلاحي، وما آلت إليه المفاوضات مع الإدارة وتحمل هذه

74 محضر اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء، بتاريخ 26 مارس 1997، بالفرنسية: PV du 24 et 26 /03/1997 sur les Réunions de la Commission Paritaire.

75 محضر اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء، بتاريخ 12 مارس 1997، بالفرنسية: = PV en date du 02/04/1997 sur les Réunions de la Commission Paritaire .

76 محضر اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء، بتاريخ 12 مارس 1997، بالفرنسية: PV en date du 04/04/1997 sur les Réunions de la Commission Paritaire.

77 محضر اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء، بتاريخ 12 مارس 1997، بالفرنسية: PV en date du 08/04/1997 sur les Réunions de la Commission Paritaire .

الأخيرة مسؤولية فشل الحوار، وقد أسفر هذا التجمع الوطني عن تجديد المكتب النقابي وتوسيعه⁷⁸، حيث يضم لجنة الحوار المكونة من ممثلي المستخدمين التي تمت تزيكيتها من جديد من طرف الجمع العام وإحداث لجان وظيفية⁷⁹ (لجنة التنظيم والتراعات والشؤون الاجتماعية، لجنة الإعلام والتواصل والعلاقات الخارجية والمرأة، ولجنة متابعة هيكلية وإعادة هيكلة القرض الفلاحي وصياغة اتفاقية جماعية)، وتقرر كذلك خوض إضراب وطني ثالث بالمؤسسة لمدة 48 ساعة يومي 4 و 5 يونيو 1997⁸⁰ حيث استمر الوضع على ما هو عليه، رغم اللقاء المنعقد بتاريخ 22 يوليو 1997⁸¹ بمكاتب وزارة الفلاحة بين وزير الفلاحة والمدير العام للقرض الفلاحي وأعضاء لجنة الحوار رفقة الكاتب العام للنقابة الوطنية للأبنك، في إطار "كش"⁸²، وقد تمخض عن هذا اللقاء استمرار المفاوضات بين المكتب النقابي والإدارة العامة حول مجموعة من المطالب، وذلك أيام 24، 28 و 31 يوليو 1997⁸³.

⁷⁸ البيان الصادر عن التجمع الوطني لشغيلة القرض الفلاحي بتاريخ 18 مايو 1997، هذا التجمع الذي كان مناسبة لتوسيع المكتب النقابي وإعادة هيكلته تحت اسم "مكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي" الذي سيغطي أعضاؤه جميع جهات المملكة (راجع الملحق).

⁷⁹ بيان المكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي، بتاريخ 29 مايو 1997، المتعلق بالاستعداد لخوض الإضراب الوطني واستكمال هيكلية المكتب النقابي (راجع الملحق).

⁸⁰ بيان المكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي في إطار النقابة الوطنية للأبنك تحت لواء "ك.د.ش" بتاريخ 02/06/1997، المتعلق بالإضراب العام لمدة 48 ساعة، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

Communiqué de BCSCA/SNB/CDT en date du 02/06/1997 C/ grève Général de 48 H.

⁸¹ رسالة موجهة من طرف الكاتب العام للنقابة الوطنية للأبنك "ك.د.ش"، إلى وزير الفلاحة بتاريخ 9 يونيو 1996، المتعلقة بطلب عقد لقاء عمل حول النزاعات الواقعة داخل "ص و ق ف"، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

Lettre adresser par le secrétaire général du SNB /CDT à Mr le Ministre de l'agriculture en date du 9 juin 1996, C/ la demande d'audience du travail sur le conflit qui prévaut au sein de la CNCA.

⁸² بيان المكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي في إطار النقابة الوطنية للأبنك تحت لواء "ك.د.ش" بتاريخ 23/07/1997، المتعلق بالإضراب العام لمدة 48 ساعة، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

Communiqué de BCSCA/SNB/CDT en date du 23/07/1997 C/ le Rencontre Entre le Ministre de l'agriculture, Directeur Générale de la CNCA et une délégation de la CDT.

⁸³ بيان المكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي، المؤرخ في 3 غشت 1997، حول تلبية مجموعة من مطالب المستعجلة لشغيلة القرض الفلاحي واستمرار الحوار حول باقي المطالب واستمرار التعبئة (راجع الملحق).

ولكن بعد النجاح الكبير الذي حققته اللائحة الانتخابية التي تقدم بها المكتب النقابي⁸⁴ التي استحوذت على كافة المقاعد المخصصة للهيئة الانتخابية من السلم 1 إلى السلم 12⁸⁵، عملت الإدارة العامة على تغيير موقفها السلبي من الحوار الاجتماعي مع هيئة الممثلين، حيث تم التوصل إلى التوقيع على تصريح مشترك بتاريخ 13 أبريل 1998 بين الإدارة والمكتب النقابي⁸⁶، عبر من خلاله الطرفان عن استعدادهما لمواصلة الحوار والتشاور حول المطالب والأسئلة المطروحة وتأجيل الإضراب الذي كان مقرراً يومي 15 و16 أبريل 1998.

وعلى الرغم من ظروف الإنفراج التي طبعت هذه المرحلة، والنجاح الذي عرفه الاستحقاق الانتخابي لـ 3 أكتوبر 1997. بمؤسسة القرض الفلاحي من جهة، و اللقاءات والتصريحات المشتركة من جهة أخرى، لم تلتزم الإدارة بتطبيق ما تم الاتفاق عليه ومتابعة الحوار حول المطالب المستعجلة لشغيلة القرض الفلاحي، بقدر ما تحركت شريحة من الأطر الإدارية التي استحوذت على مراكز القرار على حساب الشريحة العريضة للمستخدمين، وذلك بتوزيعها لبيانات موقعة على الشغيلة⁸⁷.

وقد أدى هذا الوضع إلى لجوء أعضاء المكتب النقابي إلى أساليب نضالية

⁸⁴ انظر لائحة مرشحي المكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي المنضوي في إطار النقابة الوطنية للأبنك تحت لواء كدش، في شأن انتخاب ممثلي المستخدمين بتاريخ 3 أكتوبر 1997 (راجع الملحق).

⁸⁵ قرار المدير العام، تحت رقم 97/62/م ع، بتاريخ 13 أكتوبر 1997، المتعلق باعلان نتائج الإنتخابات العامة.

⁸⁶ تصريح مشترك بتاريخ 14 أبريل 1998، موقع بين المكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي والنقابة الوطنية للأبنك "ك.د.ش" والمدير العام "ص و ق ف"، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

Déclaration Commune du 13/04/1998 singé entre le DG et le BCSCA/SNB/CDT.

⁸⁷ جواب اطر القرض الفلاحي حول رسالة 1998/04/10، بالفرنسية:

Répons anonyme des cadres sur la lettre du 10/04/98 et la lettre des employés de la CNCA du 10/04/98 .

جديدة لردع الإدارة من خلال اعتصامهم بمقر المديرية العامة للقرض الفلاحي يومي 15 و16 يونيو 1998، مما دفع الإدارة العامة إلى نَحج أساليب التهديد والترهيب لأعضاء المكتب النقابي المعتصمين، من خلال توجيه إنذارات إليهم تحت ذريعة غياب بدون مبرر، مما دفع بالمكتب النقابي إلى التصعيد في وتيرة النضال، حيث أعلن تنفيذ وقفة احتجاجية أخرى وطنية يوم 19 يونيو 1998⁸⁸ وخوض إضراب وطني يومي 23 و24 يونيو 1998⁸⁹، هذه المعارك النضالية لقيت استحسانا وإقبالا كبيرين من طرف شغيلة القرض الفلاحي التي تعبأت وراء مكتبها النقابي في مواجهة صلابة وتعنت الإدارة.

وأمام هذه المعارك النضالية التي خاضتها شغيلة القرض الفلاحي، توصل المكتب النقابي في نهاية المطاف إلى التوقيع على بروتوكول اتفاق⁹⁰ تاريخي مع الإدارة العامة بتاريخ 28 يوليوز 1997، وبموجبه اتفق الطرفان على تحقيق وتلبية مجموعة من المطالب تتعلق بحذف الحواجز التي تمنع الترقية العادية، تشجيع استفادة المستخدمين من السلفات، والمشاركة في لجن الأعمال الاجتماعية، وإدماج نسبة من علاوة آخر السنة في الراتب الشهري للمستخدمين، وتفعيل

⁸⁸ بيانات مكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي في إطار النقابة الوطنية للأبنك تحت لواء " ك.دش" بتاريخ 16 و 18 يونيو 1998، حول الوقفة الاحتجاجية لمستخدمي القرض الفلاحي، (راجع الملحق)، بالفرنسية: Communiqués de BCSCA/SNB/CDT en date du 16 et 18 /06/1998 c/ le SIT-IN du personnel de CA.

⁸⁹ بيان مكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي في إطار النقابة الوطنية للأبنك تحت لواء " ك.دش" بتاريخ 19/06/1998، حول الإضراب العام بالقرض الفلاحي، لمدة 48 ساعة، (راجع الملحق)، بالفرنسية: Communiqué de BCSCA/SNB/CDT en date du 19/06/1998 C/ la Grève Général au CA de 48H.

⁹⁰ بروتوكول الموافقة، الموقع في 28 يوليوز 1998 بين المكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي في إطار النقابة الوطنية للأبنك تحت لواء " ك.دش"، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

Protocole d'Accord singé entre le DG de la CNCA et le SNB et BCSCA/CDT en date du .28/07/1998

المقتضيات النظام الأساسي المتعلقة بمنح التعويضات، ومشروع صياغة اتفاقية جماعية خاصة بالقرض الفلاحي، واجتماعات دورية مع الشركاء الاجتماعيين، ووضع رهن إشارة المكتب النقابي مقر للإشتغال وإعادة النظر في المسار الوظيفي للمستخدمين ومواصلة الحوار الاجتماعي.

إن هذه التحولات التي عرفت التجربة النقابية في القرض الفلاحي، التي تعتبر تجربة جينية، في إطار النقابة الوطنية للأبنك المنضوية تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل، واستوزار أحد مناضلي هذه الأخيرة في العملية السياسية المتمثلة في حكومة التناوب التوافقي لسنة 1998، وانعكاس هذه الوضعية على العمل النقابي بالقطاع البنكي عموماً، أدى إلى تفجير الوضع النقابي بهذا القطاع، وخصوصاً بمؤسسة القرض الفلاحي التي عرفت سنتي 1997 و1998 سلسلة من الإضرابات والاعتصامات والوقفات الاحتجاجية⁹¹، كل ذلك، عجل بانعقاد المؤتمر الثاني للنقابة الوطنية للأبنك ما بين 28 و29 من يناير 2000⁹² الذي عرف انتخاب مكتب وطني جديد، وبعدها أسندت المهمة الوزارية للكاتب العام السابق لهذه النقابة بتزكية من حزبه الاتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية، مما يمكن القول معه بأن الأطروحة التي تدعي الطبقة السياسية باستقلالية العمل النقابي عن أي توجه حزبي سياسي، هو ادعاء باطل ولا يمت للواقع بصلة على اعتبار أن المسار النقابي الذي عرفه المغرب من خلال تطور

⁹¹ إضافة إلى الإضرابات والوقفات الاحتجاجية التي سبقت الإشارة إليها، خاضت شغيلة القرض الفلاحي كلا من الإضراب العام الذي دعت إليه "ك.د.ش" يوم 29 أكتوبر 1997 والإضراب الوطني الذي دعت إليه النقابة الوطنية للأبنك يوم 17 ديسمبر 1998.

⁹² رسالة النقابة الوطنية للأبنك بتاريخ 18 فبراير 2000، الموجهة إلى المدير العام للقرض الفلاحي، حول أسماء الأعضاء الجدد للمكتب الوطني لهذه النقابة المنتخبين في المؤتمر الثاني، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

Lettre du SNB/CDT adresse à Mr le DG de la CNCA en date du 18/02/2000 sur les noms des membres du bureau national élus suite au 2ème congrès National de la SNB.

المركزيات النقابية عبر التاريخ السياسي يوضح بجلاء وبكل وضوح تبعية الأطر النقابية للزعماء السياسيين، الذين ما فتئوا يمارسون ضغوطات معنوية تؤدي بالإطار النقابي إلى الخنوع لتزوات وأغراض سياسية، وعدم قدرته على صياغة مواقف بعيدة كل البعد عن التأثير السياسي والمصالح العليا لذوي النفوذ المالي.

فمن خلال المراحل التي عرفها المشهد السياسي المغربي، واستقراء لأهم اللحظات التاريخية للعمل النقابي، يتبين أن الشغيلة المغربية كانت ولا تزال عبر محطاتها النضالية تخوض معارك فاشلة بمجهودات وتضحيات كبيرة لتجد نفسها وبشكل مفاجئ مضطرة لتوقيف هذه المعارك، حتى ولو لم يستجيب لمطالبها⁹³.

ولعل إحدى المحطات التاريخية النضالية التي أعلنت عنها "ك.د.ش"، واضحة بجلاء، بحيث نجد أن الإضراب العام الوطني الذي خاضته الشغيلة المغربية يوم 29 أكتوبر 1997 سبق موعد استحقاق انتخابي الخاص بانتخاب ممثلي الأجراء بالغرفة الثانية (مجلس المستشارين) التي جرت بتاريخ 5 ديسمبر 1997⁹⁴ وذلك إرضاء للطبقة السياسية الحاكمة المتمثلة في الاتحاد الاشتراكي.

لقد أكدت انتخابات الأجراء لسنة 1997 الحسم لصالح المركزية النقابية الكونفدرالية الديمقراطية للشغل، وبذلك يمكن القول أنها كانت المنظمة النقابية الأكثر تمثيلية، ورغم ما عرفته الساحة النقابية من بروز نقابات جديدة، فقد تم تكريس النقابات الأكثر تمثيلية في ثلاث مركزيات أساسية هي: الكونفدرالية

⁹³ يوسف زيراري، "سؤال الاستقلالية عند الحركة النقابية المغربية"، موقع الإلكتروني <http://www.aljamaa.net> تاريخ النشر 2007/05/14، تاريخ زيارة الموقع 2007/12/27، ساعة الزيارة الثانية بعد الزوال.
⁹⁴ أسفرت هذه النتائج عن حصول "ك.د.ش CDT" على 11 مقعداً، "وإم ش UMT" على ثمانية مقاعد و "إع ش م UGTM" على ثلاثة مقاعد (منشورات الكونفدرالية الديمقراطية للشغل " المرشد النقابي لمندوبي العمال وأعضاء اللجان الثنائية " الطبعة الثانية سنة 1999 ص 46).

الديموقراطية للشغل، والاتحاد المغربي للشغل والاتحاد العام للشغالين بالمغرب⁹⁵، في الوقت الذي كان نجاح النقابة الوطنية للأبنك على الصعيد الوطني يفوق 51 في المائة، أما الانتخابات في **القرض الفلاحي** فقد وصل نجاحها إلى 80 في المائة خلال هذه الاستحقاقات.

إلا أنه، بعد انعقاد المؤتمر الثاني للنقابة الوطنية للأبنك، عملت هذه الأخيرة، على تجديد هياكلها النقابية على صعيد القطاع البنكي عموما و**القرض الفلاحي** خصوصا، وكان ذلك يوم 28 يناير 2001 حيث تم انعقاد مجلس التنسيق الوطني للقرض الفلاحي لانتخاب أعضاء مكتب التنسيق النقابي، إلا أن أشغال هذا المجلس عرفت خروقات تنظيمية و مسطرية وتدخلات سافرة من المكتب التنفيذي لـ "ك.د.ش" لتغيير المسار الحقيقي للعمل النقابي **بالقرض الفلاحي** حتى يبقى تحت سلطة المكتب التنفيذي ليتحكم في دواليب وتسيير العمل النقابي وتمرير كل ما يصبو إليه، مما حدا بممثلي المستخدمين وأعضاء لجنة الحوار الانسحاب من المجلس الوطني للقرض الفلاحي يوم 28 يناير 2001.

وأمام هذا الانسحاب وجه ممثلو المستخدمين المنسحبين، وهم أعضاء اللجنة التحضيرية في هذا المجلس، يوم 26 فبراير 2001 تقريرا توضيحيا إلى الكاتب العام لـ "ك.د.ش" يفوق المائة صفحة حول دواعي الانسحاب من كل عمل نقابي يرتكز على التعتيم والتضليل وإقصاء المناضلين الكونفدراليين، حتى يتدخل الكاتب العام لـ "ك.د.ش" للحسم في مثل هذه التصرفات بالإضافة إلى

⁹⁵ يحي بوقنطار، " تطور الحركة النقابية بالمغرب " ، منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، الطبعة الأولى، سنة 2001 ، ص 179.

مجموعة من الرسائل الإحتجاجية التي وجهها أعضاء المجلس الوطني إلى " ك.د.ش" حول هذه الخروقات، لكن هذه الإحتجاجات لم تجد أذانا صاغية من طرف القيادة النقابية المركزية كي تتدخل لتوقيف هذا التريف.

وهكذا استمر الوضع على ما هو عليه، بحيث أصبح العمل النقابي مشلولاً في القرض الفلاحي عن طريق مكتب فرض من القيادة النقابية المركزية ليتولى إدارة مرحلة الأزمة التي كانت تستدعي وجود مكتب قوي من حيث التجربة التمثيلية ونزيه من حيث نضالية أعضائه، بالرغم من المحاولات المتعددة لمكتب التنسيق النقابي الجديد لفرض ذاته، إلا أن المحاولة باءت بالفشل مما دفع المكتب الوطني للنقابة الوطنية للأبنك المنضوية تحت لواء "ك.د.ش" إلى طرد الكاتب العام لمكتب التنسيق النقابي ونائبه⁹⁶، ولا يخفى على أي أحد في القرض الفلاحي أن وضعية القطيعة التي وصل إليها مكتب التنسيق النقابي مع الإدارة العامة لهذه المؤسسة البنكية هي نتيجة حتمية للتصرفات اللامسؤولة لأعضاء هذا المكتب، فقد اتسمت مبادراته بالاستفزاز والتصعيد عوض الحوار والتفاوض لكسب المزيد من الحقوق والحفاظ على مصالح الشغيلة البنكية، هذه الوضعية النقابية الجديدة، أدت بالإدارة العامة للقرض الفلاحي إلى اتخاذ موقف حاسم تجاه مكتب التنسيق النقابي، وذلك لعدم رغبتها في التعامل مع هذا الجهاز⁹⁷

⁹⁶ رسالة النقابة الوطنية للأبنك الموجهة إلى المدير العام للقرض الفلاحي بتاريخ 24 أبريل 2001 في شأن طرد الكاتب العام للمكتب التنسيق النقابي ق ف ونائبه (راجع الملحق).

⁹⁷ رسالة الإدارة العامة للقرض الفلاحي الموجهة للمكتب التنفيذي ل"ك.د.ش" تحت رقم 2252 بتاريخ 15 مايو 2001 التي جاء فيها "..... لا يخفى عليكم ان غدارة الصندوق الوطني للقرض الفلاحي عملت منذ سنوات على المساهمة في بلورة مناخ اجتماعي سليم مبني على التحلي بروح المسؤولية والالتزام وفسح المجال أمام الشركاء الاجتماعيين ليسهموا في كل الأوراش التي تهتم مستقبل المؤسسة ومخططها التنموي، اخذين بعين الاعتبار البعد الاستراتيجي والاقتصادي والاجتماعي لهذه العملية التشاركية.

وفي هذا السياق، عملنا على خلق لجن مشتركة بين الادارة العامة وممثلي المستخدمين، في احترام تام لمساطر ومعايير مقننة تراعي روح الانصاف وتحترم قواعد الشفافية في تدبير شؤون كافة المستخدمين.

المشلول لاعتبارات ذاتية وضيقة وزرع البلبلة وعدم الاستقرار في أوساط شغيلة
القرض الفلاحي.

من خلال ما سبق، نعتقد أن النضالات التي خاضتها شغيلة القرض
الفلاحي أفرزت حقائق وتفسيرات تتطلب التوقف عندها، ونخص بالذكر هنا،
المركزية النقابية للكونفدرالية الديمقراطية للشغل، التي حولت المسار الحقيقي
للعمل النقابي في اتجاه إجهاض المكتسبات النقابية، وبالتالي تفجير الوضع على
المستوى القطاعي وخاصة القطاع البنكي، ويبقى التساؤل مطروحاً بإلحاح
حول من سيحمل مشعل الاستمرار في الدفاع عن مصالح وحقوق الشغيلة
البنكية للقرض الفلاحي التي اصطدمت بهذا الواقع المر الذي عرفته هذه المرحلة
التاريخية، أي تجربة حكومة التناوب التوافقي، في الوقت الذي تولد لديها تدمير
وانعدام الثقة والعزوف عن أي انخراط في العمل النقابي والسياسي.

وأمام هذا الفراغ النقابي، ووفقاً للممارسة و التجربة التي اكتسبها ممثلو المستخدمين
طيلة عقد من الزمان، ونظراً كذلك لإلمامهم بالملفات الاجتماعية الكبرى، التي تراكمت

كما عملت الإدارة العامة على مد جسور التواصل مع ممثلي المستخدمين عبر استحداث لجن دائمة للحوار والتشاور
تعمل في أفق إيجاد الحلول الملائمة للمشاكل التي تعوق سير المؤسسة أو تلك التي لها صلة بمصالح الشغيلة ظرفية
كانت أم هيكلية.

ولا يخفى عليكم كذلك أن وضعية القطب التي وصلنا إليها مع المكتب التنسيق النقابي ما هي إلا نتيجة منطقية
للتصرف غير المسؤول لأعضاء هذا المكتب من حيث أن مبادراته اتسمت دوماً باتقزاز والبحث عن كل وسائل
التصعيد بعيدين كل البعد عن الذود الحقيقي عن مصالح شغيلة القرض الفلاحي؛ إذا كان الوازع دائماً وراء تراكم
مجموعة من التصرفات اللامسؤولة، لاعتبارات ذاتية ضيقة.

... واعتباراً لما لاحظناه من سلوك غير مسؤول من لدن عضوين مسؤولين من المكتب التنسيق النقابي، بادرننا إلى
إخبار النقابة الوطنية للأبنك بقرارنا القاضي بتوقيف كلا شكل من أشكال التعاون مع أعضاء هذا المكتب.

... ورغم كل هذا وذاك، بقينا مثسبتين بضرورة الإبقاء سبل الحوار مفتحة في إطار احترام روح الالتزام
والمسؤولية.

ولهذا فحن على أتم استعداد لإعادة فتح الحوار مع أعضاء من المكتب التنفيذي للكونفدرالية للشغل أو المكتب الوطني
للقابة الوطنية للأبنك مع التأكيد؛ على قرارنا النهائي بعدم إستعداد للعودة في التعامل مع الأشخاص الذين برهنوا
غير ما مرة عن عدم رغبتهم في المساهمة في الحوار الجاد والمسؤول مؤثوين العمل بدل ذلك، عاى زرع البلبلة
وعدم الاستقرار داخل أوساط شغيلة القرض الفلاحي.

عبر تجارب نضالية وتفاوضية خاضتها شغيلة القرض الفلاحي بقيادتهم، فقد تم التوصل إلى إيجاد صيغة توافقية بين الإدارة العامة وممثلي المستخدمين بمبادرة من هؤلاء بتاريخ 30 يناير 2002⁹⁸ في إطار إحداث لجنة منتخبة من هذه الهيئة (من السلم 1 إلى السلم 15)، لمتابعة الحوار الاجتماعي بواسطتها يتم عرض الشكايات الفردية والجماعية والتحاوور والتشاوور بشأنها مع المدير العام، باعتبار أن الحوار هو وسيلة أمثل وأنجع لحل كل المشاكل، بل إن عدم تحزير مطالب شغيلة القرض الفلاحي هو السبيل الوحيد لإيجاد الحلول الحقيقية لجميع المطالب التي تم كل الشرائح بمختلف الوحدات المركزية والجهوية⁹⁹.

وقد أصبحت هذه اللجنة تتولى عرض التراءعات و المطالب الفردية والجماعية للمستخدمين على الإدارة العامة، وذلك لمناقشة الوضعية المادية والاجتماعية للمستخدمين، إضافة إلى مسارههم المهني، وكذلك النظر في صياغة نظام أساسي جديد¹⁰⁰، إضافة إلى ذلك، تتولى تتبع الشؤون والقضايا والمشاكل المثارة من طرف المستخدمين أو من طرف الشركاء الاقتصاديين و تقوم كذلك بدور صلة وصل بين مركز القرار والمستخدمين للحفاظ على جو اجتماعي سليم.

⁹⁸ وتطرقت الصحافة الوطنية لهذا الحدث خلال شهر فبراير من سنة 2002 في كل من:

✚ جريدة "الجمهور" عدد 7 بتاريخ 7 فبراير 2002،

✚ جريدة " Maroc hebdo " عدد 497، بتاريخ 14 فبراير 2002،

✚ جريدة " الأسبوع " عدد 632/194 ، بتاريخ 15 فبراير 2002،

✚ جريدة " الصباح " عدد 573، بتاريخ 11 فبراير 2002؛

✚ جريدة " الإتحاد الاشتراكي " عدد 6762 ، بتاريخ 13 فبراير 2002؛

⁹⁹ انظر بيان ممثلي المستخدمين ق ف بتاريخ 30 يناير 2002، المتعلق بلقاء عمل مع المدير العام للقرض الفلاحي (

راجع الملحق).

¹⁰⁰ بيان الإدارة العامة "ص و ق ف"، رقم 02/06/02 ق د بتاريخ 8 فبراير 2002، بالفرنسية:

Communique de la DG de la CNCA, N° 06/02/PS du 8 Février 2002.

ومن الملاحظ أن عرض هذه المطالب على المدير العام¹⁰¹ لا يتم إلا بعد اجتماع هذه اللجنة المنتخبة مع جميع ممثلي المستخدمين لدراسة كل النقاط المدرجة بجدول الأعمال والتي تخص وضعية العاملين بالمؤسسة مع تحرير محضر لهذا الاجتماع¹⁰².

وقد أسفر الاجتماع المنعقد بتاريخ 14 مارس 2002، الأول من نوعه بعد الأزمة النقابية التي عرفتها مؤسسة القرض الفلاحي، عن صياغة مخطط عمل متوسط المدى الذي تمحور حول¹⁰³ :
تحسين التغطية الصحية؛

- إحداث نظام التقاعد التكميلي؛
- وضع صيغة جديدة للمغادرة التفاوضية بالمقارنة مع الصيغة الحالية؛
- صياغة مشروع النظام الأساسي.

والجدير بالذكر أنه بتاريخ 14 يونيو 2002 التزمت الإدارة العامة بعد المناقشة والتفاوض مع ممثلي المستخدمين، من أجل تحقيق مجموعة من المطالب الأساسية الاجتماعية منها والمادية¹⁰⁴.

¹⁰¹ رسالة لجنة متابعة الحوار الاجتماعي، بتاريخ 14 مارس 2002، والموجهة إلى المدير العام للقرض الفلاحي، حول مطالب المستخدمين، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

La lettre des membres de la CSDS adressée au DG sur les doléances du personnel du CA en date du 14 Mars 2002.

¹⁰² محضر عن اجتماع الذي عقده ممثلو المستخدمين بالقرض الفلاحي بتاريخ 14 مارس 2002، (راجع الملحق) بالفرنسية:

PV de la réunion des représentants du personnel de la CA en date du 14/03/2002.

¹⁰³ بيان ممثلو المستخدمين بالقرض الفلاحي بتاريخ 14 مارس 2002، (راجع الملحق)، بالفرنسية :
Communiqué des Représentants du Personnel de CA en date du 14/03/2002.

¹⁰⁴ بيان ممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي بتاريخ 20 يونيو 2002، (راجع الملحق)، بالفرنسية :
Communiqué des Représentants du Personnel de CA en date 20 juin 2002.

وإذا كان العمل النقابي لم يفض إلى ما كانت تصبو إليه شغيلة القرض الفلاحي من تحسين لوضعيتها المادية خلال عقد من الزمن، أي منذ نوفمبر 1994، إلا ما تحقق من زيادة هزيلة في الأجور لفائدة الموظفين العموميين¹⁰⁵، فإنه خلال الفترة التي تولت فيها لجنة متابعة الحوار الاجتماعي مهمة الاستمرارية في التشاور والتفاوض مع الإدارة العامة، عملت هذه اللجنة على تحقيق المطلب الأساسي، الذي طالما انتظرته شغيلة القرض الفلاحي منذ تأسيسه عام 1961، وهو تحقيق الزيادة في الأجور التي ظلت مجمدة طيلة هذه الفترة¹⁰⁶. مما يبين الدور الهام الذي لعبته هيئة ممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي في استمرارية الحوار وتحقيق المطالب المادية والاجتماعية بعيدا كل البعد عن تسييس العمل التمثيلي والانزلاقات النقابية.

هذا ويتبين أن المكاسب المادية التي حققتها شغيلة القرض الفلاحي من خلال ممثليها المنتخبين، تعكس الحصيلة الإيجابية للعمل الجاد والمسؤول الذي تقدمت به هيئة ممثلي المستخدمين في بيانها الصادر بتاريخ 5 شتنبر 2003 الذي شكل خارطة الطريق¹⁰⁷ لبناء مؤسسة وطنية قوية بعيدا عن المصالح الضيقة

¹⁰⁵ مذكرة المصلحة رقم 94/65/م ع بتاريخ 11 نوفمبر 1994، الموجهة من طرف الإدارة العامة إلى كافة العاملين بالمؤسسة، حول الزيادة في الأجر ومراجعة الفائدة الشهرية للتعويضات العائلية، بالفرنسية:

Note de Service de la DG de la CNCA N° 65/94 DG du 11 Novembre 1994, adressée a tout le personnel, C/ l'augmentation des salaires et revalorisation du taux mensuel des allocations familial.

¹⁰⁶ بيان ممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي بتاريخ 2003/09/05، حول الزيادة في الأجر، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

Communiqués des Représentants du Personnel du CA en date du 5/09/2003 C/ l'augmentation de salaire.

¹⁰⁷ بيان ممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي بتاريخ 2003/09/05، حول حصيلة ممثلو المستخدمين، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

Communiqués des Représentants du Personnel du CA en date 5 septembre 2003 C/ le Bilan de mandat.

والشعارات الشعبوية.

ومع حلول محطة اقتراع 10 شتنبر 2003 لانتخاب ممثلي المستخدمين، والرغبة في استمرارية الحوار وإنجاز الأوراش المفتوحة وتحقيق المزيد من المكاسب، كان لزاما، بل والتزاما على ممثلي المستخدمين أن يتحملوا مسؤوليتهم التاريخية في هذه الظرفية الدقيقة التي تتسم بغياب العمل النقابي المسؤول والمستقل عن أي توجه سياسي وتبعية للزعيم النقابي، وذلك بالمشاركة الفعلية في هذه الانتخابات تلبية، وبإلحاح شديد، من شغيلة القرض الفلاحي، تلك كانت أمانة وقلادة في عنق ممثلي المستخدمين لا يمكن التنازل عنها .

وعلى إثر ذلك، تقدم أعضاء لجنة الحوار بلائحة مرشحين لا منتمين في مواجهة لائحتي المرشحين النقابيين الكونفدرالية الديمقراطية للشغل (ك.د.ش)¹⁰⁸ و الفيدرالية الديمقراطية للشغل(ف.د.ش). حيث شهد هذا الاقتراع فوز لائحة اللامنتمين على 92 بالمائة¹⁰⁹ من مقاعد الهيئة التمثيلية وهزيمة مرة للمركزيتين النقابيتين الأكثر تمثلية في القرض الفلاحي.

وقد شكل هذا الواقع منعطفا جديدا في إطار إعادة هيكله هيئة الممثلين، بحيث أصبح ممثل المستخدمين ذلك الإطار المعول عليه من قبل الشغيلة باعتبار الفراغ الذي تركه العمل النقابي، وهنا لا بد من الإشارة إلى أن قيادة المؤسسة التمثيلية بالقرض الفلاحي، عبر مسارها النضالي، لم تكن بتاتا قيادة نقابية، بل

¹⁰⁸ اللائحة التي تقدمت بها " الكدش CDT " لم تحرز إلا على مقعدين من أصل ثلاثين مقعدا و " ف.د.ش " (FDT) لم تحرز على أي مقعد بالرغم من تقديم لائحة في الموضوع.

¹⁰⁹ رسالة التهنية الموجهة من طرف ممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي، إلى جميع العاملين بالقرض الفلاحي في 19 شتنبر 2003 رفقة لائحة المرشحين الفائزين (راجع الملحق).

كانت نضالاتها ومعاركها دوما بقيادة ممثلي المستخدمين الذين استمروا في التفاوض والتشاور انطلاقا من لجنة الحوار، هذه القيادة التمثيلية استطاعت بتجربتها السابقة قبل وأثناء العمل النقابي أن تحافظ على مصداقية المؤسسة التمثيلية، وأن تستمر في القيام بدورها التمثيلي بعد تركيتها من جديد من طرف شغيلة **القرض الفلاحي** للحفاظ على الحقوق و المكتسبات على ضوء اقتراع شتنبر 2003 المتعلق بانتخاب ممثلي المستخدمين.

كل هذه العوامل مجتمعة، وأمام الوضعية القانونية "للقرض الفلاحي"، كمؤسسة عمومية، جعلتها تصبح متجاوزة بالنظر إلى التحولات التي عرفها المحيط المالي والبنكي بعد الشروع في تطبيق القانون المالي لسنة 1993 الذي جعل المؤسسة تواجه منافسة كبيرة من لدن الأبنك الأخرى¹¹⁰، فكان لزاما عليها إعادة النظر في الإطار القانوني المنظم لمؤسسة **القرض الفلاحي** كأمر مستعجل، خاصة أن الافتحاص الذي تم القيام به من طرف " بريس وترهوس Price Waterhouse"¹¹¹ الذي أكده الممولون الدوليون¹¹²، أوضح بما لا يدع مجالا للشك أن "الصندوق الوطني للقرض الفلاحي" كان يوجد في وضعية مالية متدنية، ولم ينجح في مواكبة التطور الذي عرفه القطاع المالي والبنكي المغربي، كما أن المجلس الإداري للقرض الفلاحي بتاريخ 25 يونيو 2002 في دورته

¹¹⁰ نص الكلمة التي تلاها وزير الفلاحة في 9 يونيو 2003، في عرضه حول مشروع القانون رقم 99.15 القاضي بإصلاح القرض الفلاحي أمام لجنة المالية والتجهيزات والتخطيط والتنمية الجهوية بمجلس المستشارين ص 2 .
¹¹¹ أنجز المتفحصين المستقلين (بريس وترهوس) بتاريخ 26 يونيو 1996، تقريرا حول الوضعية المالية بالقرض الفلاحي إلى حدود 31 دجنبر 1995 ، بالفرنسية:

Rapport des auditeurs indépendants (Price Waterhouse) le 26 juin 1996 sur l'état financier au 31/12/1995.

¹¹² أنجز محضر الاجتماع بين " ص و ق ف " و الممولون الدوليون بباريس، بتاريخ 27 و 28 يونيو 1996، بالفرنسية:

Compte Rendu de la Réunion, CNCA – BAILLEURS DE FONDS Paris, 27 et 28/06/1996.

العادية¹¹³ صادق على إعداد القرض الفلاحي لنظام أساسي جديد لمستخدميه أكثر ملاءمة مع المحيط الخارجي ومع حاجياته الخاصة.

وفي هذا الإطار سنعمل على التطرق في الفصل الثاني إلى الإصلاحات القانونية الجديدة: تطوير استقلالية مندوبي الأجراء عن النقابة.

¹¹³ جريدة " الأحداث المغربية " بتاريخ 20 يوليوز 2002 .

الفصل الثاني

الإصلاحات القانونية الجديدة :

تطوير استقلالية مندوبي الأجراء عنه النقابة

إن وجود الهيئة التمثيلية المنتخبة بالقرض الفلاحي، وسهرها على تتبع تطبيق مقتضيات النظام الداخلي ونصوص مدونة الشغل، أفضيا إلى حماية الأجير و عدم تركه وحيدا واعزل في مواجهة المشغل، الذي يخضع مؤسسته إلى قانون المنافسة. فالأجير الذي لا يملك موارد أخرى غير أجرته، يكون ملزماً بالخضوع لشروط المشغل، الذي قد تؤدي سلطته إلى تعسفات وقرارات انفرادية مجحفة.

كما أن تمثيل الأجراء داخل مؤسسة القرض الفلاحي، سواء من حيث مطالبتهم بتحسين ظروف وشروط العمل، أو تنازل المؤاجر قانونا عن جزء من سلطته قصد سماع مطالب الأجراء، يبرز نوعاً من الممارسة الديمقراطية ذات العلاقة بالمقاولة المواطنة.

ويعد استتباب السلم الاجتماعي واستقرار العلاقات المهنية والحفاظ على رصيد الشغل، من أهم الأهداف التي يسعى إليها الحوار الاجتماعي بالقرض الفلاحي، بحيث يحتل الحوار مع الإدارة العامة مكانة هامة، في تنظيم العلاقات المهنية، باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطويرها وتحسينها وإقرار السلم الاجتماعي، بمختلف الوحدات البنكية بالمؤسسة.

ويعتبر الحوار الاجتماعي بالقرض الفلاحي أداة هامة لتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية وتوفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج وتمكين المقاول من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة والتنافسية الاقتصادية.

ولعل الممارسة الميدانية لدى ممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي، وكذا اكتسابهم لتجارب في الحوار والتفاوض، من خلال الاحتكاك بالواقع، والوقوف على مكان الخلل، لعبت دورا مهما في المساهمة في بناء مؤسسة وطنية قوية، بعيدة عن المصالح الضيقة، وكذلك المساهمة في تنمية واستقرار المقاول، و الحفاظ على علاقة وطيدة بين المشغل والأجراء، وتحقيق سلم اجتماعي عن طريق إشراكهم في مسلسل إصلاح القرض الفلاحي.

إن أهم ما ميز نهاية سنة 2003، هو صدور القانون رقم 99.15 القاضي بإصلاح القرض الفلاحي¹¹⁴، مما يعني تحويل الصندوق الوطني للقرض الفلاحي من مؤسسة عمومية إلى شركة مساهمة¹¹⁵، ذات مجلس إدارة جماعية وذات مجلس رقابة تسمى القرض الفلاحي للمغرب¹¹⁶، والذي صادف صدور مدونة

¹¹⁴ الجريدة الرسمية، عدد 5170 بتاريخ 18 ديسمبر 2003.
¹¹⁵ القانون رقم 95.17 المتعلق بشركات المساهمة الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.96.124 في 14 من ربيع الآخر 1417 (30 غشت 1996)، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 4422 بتاريخ 4 جمادى الآخر (17 أكتوبر 1996).

¹¹⁶ الفقرة الثانية من الفصل الأول من القانون 99.15 ما يلي (راجع الملحق) : " يخضع القرض الفلاحي للمغرب لأحكام هذا القانون وأحكام الظهير الشريف رقم 1.93.147 بتاريخ 5 محرم 1414 (6 يوليوز 1993) المعتبر بمثابة قانون يتعلق بنشاط مؤسسات الائتمان ومراقبتها وأحكام القانون رقم 95.17 المتعلق بشركات المساهمة، وكذا الأحكام الواردة في نظامه الأساسي".

وحسب المادة الثانية من الفصل الثاني من ظهير الشريف رقم 1.08.85 صادر في 20 شوال 1429 (20 أكتوبر 2008) بتنفيذ القانون رقم 41.07 بتغيير القانون رقم 15.99 القاضي بإصلاح القرض الفلاحي، والمنشور بالجريدة الرسمية عدد 5681 بتاريخ 10 نوفمبر الصفحة 4128، جاءت كالتالي " تملك الدولة 51 بالمائة على الأقل من رأسمال شركة القرض الفلاحي للمغرب. ولا يجوز لأي شخص معنوي آخر أن يملك بصفة مباشرة أو غير مباشرة حصة تزيد على نسبة 15 بالمائة في رأسمال القرض الفلاحي للمغرب. ولا يجوز لأي شخص ذاتي أن يملك حصة تفوق 5 بالمائة من رأس المال المذكور."

الشغل الجديدة بموجب القانون رقم 99.65¹¹⁷.

كما يمكن القول إن صدور مدونة الشغل، جاءت في الوقت الذي كانت فيه لجنة متابعة الحوار المنتخبة من طرف ممثلي المستخدمين، منكبّة على صياغة مشروع¹¹⁸ النظام الداخلي الجديد لشغيلة القرض الفلاحي، حيث إنه بتاريخ 30 ماي 2003، عملت على إحالة هذا المشروع "الصياغة الأولى"¹¹⁹ على المدير العام، بعد إجراء تعديلات على المشروع¹²⁰.

كما أن صدور مدونة الشغل الجديدة في هذه الظرفية بالذات، ساعد ممثلي المستخدمين على إبراز كل الاختلالات وجمود النص والعراقيل التي صادفتهم أثناء مزاولتهم لمهامهم لتفاديها أثناء صياغة المشروع، خاصة وأن مدونة الشغل من جهة نصت صراحة¹²¹، على الحفاظ على المكاسب إن كانت أكثر فائدة، ومن جهة أخرى فإن القانون الجديد رقم 99/15 القاضي بإصلاح

¹¹⁷ الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003.
¹¹⁸ انكبت لجنة الحوار الاجتماعي على دراسة المشروع ابتداء من تاريخ 6 ماي 2003 حسب الرسالة الموجهة من طرف هذه اللجنة إلى المدير العام حول " مشروع النظام الداخلي لمستخدمي القرض الفلاحي" بتاريخ 30 ماي 2002 باللغة الفرنسية.

¹¹⁹ هذا المشروع لم يتأت إلا بعد أن صادق المجلس الإداري في دورته العادية بمقر المؤسسة برئاسة وزير الفلاحة والتنمية القروية والمياه والغابات بتاريخ 25 يونيو 2002 على إعداد القرض الفلاحي لنظام أساسي جديد لمستخدميه أكثر ملاءمة مع المحيط الخارجي ومع حاجياته الخاصة، كما سلف الذكر.

¹²⁰ لقد سبق للإدارة العامة - في أوج الصراع القائم آنذاك بينها وبين النقابة - أن أبدت موافقتها بتاريخ 4 فبراير 1997 بموجب القرار رقم 03/97/DG السالف الذكر، على إجراء تعديلات على النظام الداخلي كي يتماشى مع مقتضيات البنكية، إلا أن موقف الإدارة العامة الجديدة تغير في فاتح أكتوبر 1999 بحيث وافقت هذه الأخيرة على صياغة مشروع اتفاقية جماعية مع مكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي المنصوي في إطار النقابة الوطنية للأبنك تحت لواء "ك.دش" حسب بيان مكتب التنسيق النقابي للقرض الفلاحي المؤرخ في 4 أكتوبر 1999 (باللغة الفرنسية)، في الوقت الذي سبق للنقابة الوطنية للأبنك أن راسلت بتاريخ 7 أكتوبر 1996 رئيس المجموعة المهنية للبنوك بشأن الانخراط في الاتفاقية الجماعية (راجع الملحق)، ولم تتوصل النقابة بأي رد في الموضوع، رغم صراحة نص الفصل 77 من الاتفاقية الجماعية للبنوك التي تنص على إمكانية الإنخراط في هذه الاتفاقية من طرف المنظمات النقابية المحدثة وفقا للشروط المحددة للقوانين الجاري بها العمل (راجع الملحق).

¹²¹ المادة 11 من مدونة الشغل التي تنص على أنه " لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء".

القرض الفلاحي، عمل كذلك على حماية حقوق ومكتسبات شغيلة القرض الفلاحي، وذلك بتنصيبه على الحفاظ على الوضعية التي كانت لهم في تاريخ تحويلهم إلى "القرض الفلاحي للمغرب"¹²²، إلا أنه إذا كانت مدونة الشغل قد وسعت من اختصاصات مندوبي الأجراء من جهة، فإنها تراجعت من جهة أخرى عن بعض المهام الموكولة لهم سابقا، مما أدى بمندوبي الأجراء إلى التدخل لسد هذا الفراغ التشريعي .

وهذا ما سيتم التطرق إليه في المبحث الأول المتعلق بتراجع دور ومهام مندوبي الأجراء، وفي المبحث الثاني سنتعرض لتوسيع اختصاصات مندوب الأجراء. وهكذا تتحدد خطتنا كالتالي:

المبحث الأول : تراجع دور ومهام مندوبي الأجراء.

المبحث الثاني: توسيع اختصاصات مندوب الأجراء بالممارسة.

¹²² المادة 9 من القانون رقم 99.15 القاضي بإصلاح القرض الفلاحي " ... يظل المستخدمون المحولون إلى القرض الفلاحي للمغرب منخرطين، بالرغم عن جميع الأحكام المنافية، في نظام المعاشات وفي الصناديق التي كانوا مشتركين فيها بتاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق" (راجع الملحق).

المبحث الأول: تراجع دور ومهام مندوبي الأجراء

مما لا شك فيه أن مدونة الشغل اقترنت بعدة مستجدات، شملت مختلف المجالات، وذلك بهدف إيجاد إطار قانوني متين ينظم كل ما يهم علاقات الشغل، بغية مسايرة التطور الحاصل على صعيد جميع المستويات سواء الاقتصادية أو الاجتماعية.

لكن بالرغم من ذلك نلاحظ تراجع مدونة الشغل عن بعض اختصاصات مندوبي الأجراء التي كانوا يمارسونها سابقا.

وإذا كانت مهمة مندوبي الأجراء تتجلى من خلال المادة 432 من مدونة الشغل الجديدة التي تنص على أنه:

" تتمثل مهمة مندوبي الأجراء في :

- تقديم جميع الشكايات الفردية، المتعلقة بظروف الشغل الناتجة عن تطبيق تشريع الشغل أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي، إلى المشغل إذا لم يقع الاستجابة المباشرة لها؛

- إحالة تلك الشكايات إلى العون الملكلف بتفتيش الشغل، إذا استمر الخلاف بشأنها. "

فإن الفصل الثاني من ظهير 29 أكتوبر 1962^{□□□} قد نص على أنه " تحدد مأمورية مندوبي المستخدمين فيما يلي:

- أن يقدموا إلى رئيس المؤسسة جميع المطالب الشخصية أو

¹²³ الجريدة الرسمية، ع 2612 بتاريخ 16 نونبر 1962.

الجماعية المتعلقة بالأجور وبالأصناف المهنية وبتطبيق تشريع الشغل بوجه عام والتي لم يسو أمرها بصفة مباشرة،

- أن يرفعوا المطالب المذكورة في حالة خلاف إلى العون المكلف بالتفتيش".

هكذا يتضح من خلال وقوفنا على فحوى المقتضيات القانونية أعلاه أن المشرع تراجع عن الاختصاصات المخولة لمدوبي الأجراء من خلال مدونة الشغل الجديدة مقارنة مع الاختصاصات السابقة، بحيث أعطى في الفصل الثاني من ظهير 1962 مشرع الصلاحية لمدوبي الأجراء لتقديم المطالب الفردية و الجماعية الخاصة بالأجور والأصناف المهنية والخاصة كذلك بتطبيق قانون الشغل، لكنه في المادة 432 من مدونة الشغل الجديدة أقصى مندوبي الأجراء من تقديم المطالب الجماعية، في الوقت الذي ترك تقديم المطالب الفردية والجماعية للممثل النقابي طبقاً لمقتضيات المادة 471 من نفس المدونة.

أمام هذا التراجع، يبقى التساؤل مشروعاً حول الأسباب الرئيسة لهذه الإخفاقات التشريعية التي سنعالجها في " الفقرة الأولى" من خلال مشاركة المركزيات النقابية في صياغة مدونة الشغل الجديدة التي تراجعت عن المكتسبات التشريعية، وفي "الفقرة الثانية" نتناول كيفية مواجهة مندوبي الأجراء بالقرض الفلاحي لهذا القصور التشريعي.

الفقرة الأولى: المراكزيات النقابية والتراجع عن المكتسبات التشريعية

من خلال استقراءنا للمقتضيات الجديدة المنظمة لاختصاصات ومهام

مندوبي الأجراء، يتبين أن هناك تراجعاً مكشوفاً للمكتسبات مقارنة مع ما حققته الشغيلة البنكية عامة والقروض الفلاحي على وجه الخصوص في ظل قانون الشغل السابق، من مطالب جماعية تخدم المصلحة العامة للشغيلة والمقاولة، بحيث عملت لجنة الحوار المنتخبة من طرف ممثلي المستخدمين، على التفاوض مع الإدارة العامة للقروض الفلاحي حول المطالب الجماعية، ونخص بالذكر منها الزيادة في الأجور، وإحداث نظام داخلي لمستخدمي القروض الفلاحي، وإنشاء تقاعد التكميلي، وكذا نظام التغطية الصحية التكميلية... إلخ¹²⁴.

وأمام هذا التراجع التشريعي الخطير الذي يمس جوهر مندوبي الأجراء والأهداف المتوخاة منه، يمكن القول إن المشرع قد قلص من اختصاصاتهم وانصاع لأهواء ورغبات المنظمات النقابية، بحيث عملت المركزيات النقابية الأكثر تمثيلية¹²⁵ طيلة الحوار الاجتماعي في الفترات الممتدة ما بين غشت 1996 إلى 30 أبريل 2003¹²⁶، على تقوية الأطروحة النقابية وهيمنتها على كافة اللجان التنظيمية داخل المقاولات وكذا جميع الأجهزة المرتبطة بمواصلة الحوار مع القنوات الإدارية والحكومية حسب ما ورد في الكتاب السادس من مدونة

¹²⁴ بيان أعضاء لجنة متابعة الحوار الاجتماعي، المنتخبة من طرف ممثلي المستخدمين، المؤرخ في 16/01/2003، في شأن موافقة المدير العام للقروض الفلاحي حول الزيادة في الأجور وصياغة الاتفاقية الجماعية خاصة لمستخدمي المؤسسة، وأحداث تقاعد تكميلي، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

Communiqué des membres de la CSDS élus par des représentants du personnel en date du 16/01/2003 C/ Accord du Directeur Général pour l'augmentation des salaires & l'élaboration de la Convention Collective propre au personnel du CA et la Création de la Retraite Complémentaire.

¹²⁵ يتميز المشهد النقابي حالياً بوجود أكثر من عشرين مركزية نقابية، منها أربع نقابات تعتبر أكثر تمثيلاً، عملاً بالمبادئ والمعايير التي أقرتها مدونة الشغل.

¹²⁶ اتفاق فاتح غشت 1996 و اتفاق 23 أبريل 2000 المعروف باتفاق 19 محرم 1421، الذي يكتسيان طابعاً تنفيذياً، ثم اتفاق 30 أبريل 2003 الذي رسم اتفاق الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين والمركزيات النقابية حول مشروع مدونة الشغل والقضايا الاجتماعية ذات البعد الإستراتيجي.

الشغل في المواد 549 إلى 585 المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الجماعية، في الوقت الذي تم فيه استكاف للهيئة التمثيلية باعتبارها عضوا أساسيا شكل في الماضي البعيد والقريب العمود الفقري لأي عمل تمثيلي من شأنه أن يحافظ على حقوق ومكاسب الشغيلة دون المساس باستقرار وتطور المقاول، مما يمكن القول معه إن المطالب الجماعية والفردية عملتان لوجه واحد.

ويبقى التساؤل المطروح هو: كيف يتم التعامل مع هذه الوضعية الشاذة الجديدة في حالة غياب العمل النقابي داخل المقاول أو المؤسسة، وهيمنة لائحة اللامنتمين على أغلبية المقاعد في الهيئة التمثيلية لمدوبي الأجراء؟ هل جاء المشرع بالتشريع الجديد للشغل ليلزم المقاولات أو المؤسسات على إحداث مكاتب نقابية ضدًا عن حرية الانتماء الحر، حتى وإن لم تكن الشغيلة راضية على العمل النقابي؟ أم هو سهو من طرف المشرع، نظرا لعدم وجود هيئة وطنية لمدوبي الأجراء تتولى الدفاع عن هذه الشريحة أمام الحكومة في الحوار الاجتماعي؟ أم أنه عمل مقصود من طرف المركزبات النقابية المفاوضة في الحوار الاجتماعي، لتهميش مندوبي الأجراء اللامنتمين، وسد بوابة المطالب الجماعية في وجهها، في الوقت الذي نلاحظ أن المشرع يطالب في الفصل 473 من مدونة الشغل على تشجيع التعاون بين المؤسسات الممثلتين للأجراء؟ أم هو خطأ "مطبعي" تم نسيانه ويجب تداركه في التعديل المقبل؟ أم يجب التفكير في إحداث هيئة وطنية منتخبة من طرف مندوبي الأجراء اللامنتمين تقوم بتمثيل المندوبين كلما دعت الضرورة لذلك؟

وفي الأخير: كيف يمكن أن يتعامل مندوبو الأجراء مع المطالب الجماعية

لطحها على رئيس المقابلة؟ وكيف يمكن الرجوع إلى الشغيلة بدون تحقيق مطالب ومكاسب جماعية جديدة؟ أم ترك هذه المهمة النبيلة محتكرة من طرف النقابات ويقصى مندوبو الأجراء من مهامهم الجماعية نظرا لعدم انتمائهم النقابي، ويترك مصير الأجراء بين يدي المنظمات النقابية والسياسية، خاصة وأن القيادات النقابية تدعى استقلالها عن الأحزاب السياسية، بينما يتبين على أرض الواقع مدى تبعيتها الواضحة و المكشوفة وعدم قدرتها على صياغة مواقف بعيدة كل البعد عن التأثير السياسي¹²⁷ ؟

أمام كل هذه الأسئلة المطروحة، التي تصب في كيفية تجاوز القصور التشريعي الذي وقف عائقا أمام مندوبي الأجراء بالقرض الفلاحي في ممارسة مهامهم التمثيلية التي قد تنعكس سلبا على تنمية واستقرار المقابلة، كيف ستواجه وتقاوم هيئة مندوبي الأجراء المنتخبة هذا الفراغ التشريعي؟ هذا ما سنحاول التطرق إليه في الفقرة الموالية المتعلقة بمندوبي الأجراء بالقرض الفلاحي في ظل الفراغ التشريعي.

الفقرة الثانية: مندوبو الأجراء في ظل الفراغ التشريعي

أمام هذا الفراغ التشريعي والتواطؤ النقابي ضدا على مندوبي الأجراء اللامنتمين، وبالتالي ضربا لمصالح وحقوق الشغيلة، فإن لجنة متابعة الحوار الاجتماعي المنتخبة¹²⁸، لعبت دورا هاما في مواجهة هذا الوضع الذي كاد أن

¹²⁷ يوسف زيراري، حول "سؤال الاستقلالية عند الحركة النقابية المغربية"، مرجع سالف الذكر.
¹²⁸ تتكون لجنة متابعة الحوار الاجتماعي (CSDS) من خمسة مندوبي أجراء منتخبة من مجموع مندوبي الأجراء الرسميين، كل من محمد المعاشي، وعبد المولى عبد المومني، وادريس غانمي، ويوسف حاجي، وعبد الله لحبوقا، حسب بيان هذه اللجنة بتاريخ 25 ديسمبر 2003 باللغة الفرنسية (راجع الملحق).

ينعكس سلبا على تنمية مؤسسة القرض الفلاحي التي هي في بداية الإصلاح بعدما عاشت في الماضي سوء التسيير والتدبير و عدم الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، مما دفع بلجنة الحوار إلى طرح مشروع مبادرة جريء، كبديل لتجاوز هذه الأزمة، على طاولة المفاوضات مع الإدارة العامة، وطرح طريقة جديدة للحوار والتفاوض بشأن الملفات الجماعية العالقة، نظراً لعدة اعتبارات، نخص بالذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

• انعدام الثقة في العمل النقابي الذي نفرت منه شغيلة القرض الفلاحي؛ بحيث رفضت الشغيلة الانتماء لأي منظمة نقابية من شأنها أن تؤدي إلى انحراف الأهداف في اتجاه تفضيل مناصب المسؤولية الحكومية على حساب مصالح الشغيلة البنكية؛

• صعوبة تغييب هيئة مندوبي الأجراء في طرح المطالب الجماعية على الإدارة العامة، بحيث لا يمكن تعليق المطالب الجماعية (سواء أتعلق الأمر بالزيادة في الأجور أو إحداث تقاعد تكميلي، أو إنشاء تغطية صحية تكميلية)، في انتظار الاستحقاقات الانتخابية المقبلة وما ستسفر عنها من نتائج، في الوقت الذي ألزم المشرع المشغل على إشراك مندوبي الأجراء في الفصل الجماعي للأجراء طبقاً للمقتضيات الواردة في الفصل 66 من مدونة الشغل. ونتساءل، كيف أن المشرع لم يعط الحق لمندوبي الأجراء في تقديم المطالب الجماعية من جهة (المادة 432)، وألزم المشغل بإشراك مندوبي الأجراء في الفصل الجماعي من جهة أخرى ؟

• هيمنة مندوبي الأجراء اللامنتمين¹²⁹ على المقاعد الانتخابية المخصصة للهيئة التمثيلية بالقرض الفلاحي¹³⁰؛

• تنصيب مدونة الشغل الجديدة على الحفاظ على الأحكام والمقتضيات الأكثر فائدة للأجراء¹³¹، هو تأكيد على مواصلة المسار التفاوضي للجنة متابعة الحوار الاجتماعي بالقرض الفلاحي، كما كان في السابق، على المطالب الجماعية مع الإدارة العامة، تحقيقا للمزيد من المكتسبات.

أدى كل هذا، إلى تفهم الإدارة العامة لهذا الوضع التشريعي المطروح المتحلي أساساً في غياب العمل النقابي، وتفاديا لأي اصطدام محتمل مع الأجراء، وبالتالي الاستمرار في الحفاظ على وتيرة السلم الاجتماعي داخل المقاول، دفع بالإدارة العامة في شخص رئيس الإدارة الجماعية بتاريخ 11 ديسمبر 2004، إلى التوقيع على مشروع النظام الداخلي مع مندوبي الأجراء المشاركين في الصياغة والمنتدبين من طرف هيئة مندوبي الأجراء، في إطار اللقاء السنوي الذي تعقده الإدارة العامة للقرض الفلاحي¹³².

¹²⁹ أسفرت نتائج انتخابات 2003 على نجاح لائحة اللامنتمين بأغلبية المقاعد (28 مندوب من أصل ثلاثين).
¹³⁰ قرار الإدارة العامة " ص و ق ف "، رقم 03/525/م ع، بتاريخ 16 شتنبر 2003، المتعلق بنتائج انتخابات ممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي، بالفرنسية :

- Décision de la DG de la CNCA, N° 525/03/DG en date du 16 septembre 2003, relative aux résultats des élections des représentants du personnel du Crédit Agricole.
- محضر اللجنة المكلفة بفرز الأصوات، بمناسبة انتخاب ممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي، بالفرنسية:
- PV du 14/09/2003 de la commission chargée de dépouillement des bulletins de vote des élections des représentants du personnel du Crédit Agricole.

¹³¹ المادة الحادية عشر من مدونة الشغل الجديدة التي تنص على أنه " لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء".

¹³² بيان لجنة متابعة الحوار الاجتماعي رقم 4، المؤرخ في 20 دجنبر 2004، المتعلق بتوقيع مندوبي الأجراء ورئيس الإدارة الجماعية للقرض الفلاحي على النظام الداخلي الخاص بالعاملين بهذه المؤسسة، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

- Communiqué N° 4 de la CSDS ; en date du 20 décembre 2004 C/ la Signature du Règlement Intérieur du Personnel de CAM entre les Représentant du Personnel et le

وقد كرس مشروع النظام الداخلي المكتسبات الفردية والجماعية الواردة في الأنظمة والقوانين الجاري بها العمل سابقاً، إضافة إلى ما جاءت به مدونة الشغل من مستجدات في هذا المجال.

كما أحدثت هذه المبادرة والأولى من نوعها والتاريخية لمدوبي الأجراء تساؤلات تشريعية لدى السلطة الحكومية المختصة، بحيث إن التوقيع على المشروع المبادرة لم يصف الصفة النهائية على النظام الداخلي لمستخدمي القرض الفلاحي، إلا بعد إحالته على وزارة التشغيل للموافقة عليه -طبقاً للمادة 138 من مدونة الشغل¹³³ -، لكن السلطة الحكومية رفضت في بداية الأمر، بعد سلسلة من المراسلات المتبادلة مع الإدارة العامة، تحت ذريعة أن إسناد المطالب الجماعية ليست من اختصاصات مندوبي الأجراء. مع العلم، أن الإدارة العامة للقرض الفلاحي تغافلت، في مراسلاتها السالفة الذكر، الإشارة إلى غياب الهيئة التمثيلية النقابية الأكثر تمثيلاً داخل المؤسسة، الشيء الذي عطل التوقيع على مشروع النظام الداخلي.

أمام هذا الرفض الحكومي، عملت لجنة متابعة الحوار الاجتماعي على الاتصال المباشر مع السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وشرح الدوافع الرئيسية للتفاوض مع مندوبي الأجراء اللامتممين على المطالب الجماعية، في غياب

Président du Directoire

- نشرة داخلية < الأفق فلاش > خاص عن اتفاقية الأطر السنوي، دجنبر 2004، بالفرنسية:
- Bulletin Interne « AL OUFOK FLASH » spécial convention ; décembre 2004.

¹³³ المادة 138 من مدونة الشغل التي تنص على أنه " يجب على كل مشغل، يشغل اعتيادياً ما لا يقل عن عشرة أجراء، أن يضع خلال السنيتين المواليين لفتح المقاوله أو المؤسسة، نظاماً داخلياً، بعد اطلاع مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم عليه، وأن يوجه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه، يخضع كل تعديل للنظام الداخلي، لشكليات الاستشارة والموافقة المنصوص عليها في الفقرة السابقة"

المؤسسة النقابية الأكثر تمثيلية ودون المساس بروح التشريع، حيث أبدت الوزارة تفهمها و موافقتها على النظام الداخلي الجديد بتاريخ 3 أبريل 2006 تحت رقم 234 مع إضافة الفصل 104 في النظام الداخلي الذي ينص على أن " كل ما لم ينص عليه هذا النظام الداخلي للمستخدمين يتقيد بنظام المقتضيات التشريعية والقانونية الجاري بها العمل ".

هكذا تم الحفاظ على تولى مندوبي الأجراء تقديم المطالب الجماعية لشغيلة القرض الفلاحي إلى جانب المطالب الفردية، مما أصبح معه مجال الاختصاص لهذه الهيئة واسعا.

وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث الثاني المتعلق بتوسيع اختصاصات مندوب الأجراء بالقرض الفلاحي للمغرب بالممارسة.

المبحث الثاني: توسيع اختصاصات مندوبي الأجراء بالممارسة

أفرزت التطورات التي عرفها القرض الفلاحي في الفترة الممتدة بين سنة 1996 و سنة 2003 هيئة مندوبي الأجراء لامنتمين أخذت على عاتقها مسؤولية تاريخية لمواصلة الحوار الاجتماعي، في ظروف صعبة شابتها إخلالات في التسيير الموروث من الإدارة السابقة-التي كانت قبل سنة 1996-¹³⁴، وتناقضات في المواقف، سواء الصادرة عن الإدارة العامة أو عن المؤسسة النقابية المشلولة والموجهة من طرف قيادات نقابية سياسوية على شاكلة صورة المناضل المصلح الاجتماعي.

في ظل هذا الواقع الذي عاشته الشغيلة البنكية بالقرض الفلاحي، التي تعتبر رائدة في بناء العمل التمثلي بالقطاع البنكي عامة والقرض الفلاحي على وجه الخصوص، ومواكبة مع إصلاح مؤسسة القرض الفلاحي وصدور مدونة الشغل الجديدة وصياغة النظام الداخلي الجديد، كل ذلك ساهم في إبراز هيئة مندوبي الأجراء كمؤسسة رائدة في القطاع البنكي، بعد أن كانت في الماضي القريب هيئة مهمشة غير مرغوب فيها و يتم استعمالها بإرادة الإدارة العامة، نظراً لما كان عليه الواقع الاجتماعي والسياسي المخزن، في إطار بيروقراطية مركزية مستحوذة على جميع السلطات الإدارية، يطبعها مزاج سلطان الإرادة

¹³⁴ برز إلى الوجود ملف الفساد المالي بالقرض الفلاحي، من خلال الشكاية الأولى المحررة في سنة 1997، بحيث وجه المدير العام للقرض الفلاحي السابق، رسالة رقم 97/423 م/ع، المؤرخة في 26 شتنبر 1997، إلى وزير الفلاحة باعتباره رئيس المجلس الإداري للقرض الفلاحي. بالفرنسية، والتي جاء في إحدى فقراتها:

« J'ai l'honneur de porter à votre attention que le dossier visé en marge (Envoi N° 321/97/DG, du 26/06/1997 & Envoi N°106 CA, du 06/08/1997, du M.A.M.V.A au Ministre de la Justice) a été transmis par votre prédécesseur au Ministre de la justice, lequel l'a confié à la Cour Spéciale de Justice pour qu'une procédure judiciaire soit ouvert »

والتعامل مع الشغيلة بالعجرفة والاستبداد، خرقاً لنطاق وضوابط دولة القانون.

في هذا الإطار يبرز بشدة وبإلحاح دور هيئة مندوبي الأجراء كضابط من ضوابط السلم الاجتماعي في أفق استقرار وتنمية المقولة كرافد من روافد الديمقراطية، بحيث إن فروع الشجرة لا يمكن أبداً أن تستقر لها الحياة وتعرف النمو والصلابة، إلا بارتباطها بجذورها باعتبارها أصلاً لها، وإلا تتخلف عن ركب النمو ويصيبها الانحلال والزوال.

وأمام هذه التحولات القانونية والاجتماعية التي أفرزت مؤسسة مندوبي الأجراء في شكلها الجديد **بالقرض الفلاحي** تحت عنوان السلم الاجتماعي أساس لأي حوار وتفاوض من أجل تحقيق المزيد من المكتسبات للشغيلة، وتقوية وتوسيع مجال التدخل لمندوبي الأجراء في إطار الروابط التشاركية والتشاورية بين الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين بالمؤسسة، مما يمكن القول معه أن الممارسة التمثيلية مرتبطة جدلياً بالديمقراطية و الاستشارات، لأنه لا يمكن الحديث عن النظام الديمقراطي في غياب استشارات نزيهة وشفافة، باعتبار أن مندوبي الأجراء يبنثقون من صناديق الاقتراع، مما جعل المشرع يضفي حماية خاصة لهذه الشريحة من ممثلي الشغيلة مقابل الدور الذي يقومون به تجاه ناخبهم من جهة و الحفاظ على استقرار وتنمية المقولة من جهة أخرى.

ذلك ما سنتناوله في الفقرتين الموالتين، حيث سنعرض في الأولى إلى الدور التشاركي والاستشاري لمندوبي الأجراء وفي الثانية سنتطرق إلى الحماية القانونية المخولة لمندوبي الأجراء.

الفقرة الأولى: الدور التشاركي والاستشاري لمدوبي الأجراء.

الفقرة الثانية: الحماية القانونية المخولة لمدوبي الأجراء.

الفقرة الأولى: الدور التشاركي والاستشاري لمدوبي الأجراء

تعتبر الاستشارات التمثيلية من أكثر الوسائل تعبيراً عن سيادة الديمقراطية، التي تصبو إليها هيئة مندوبي الأجراء.

فإذا كانت المقابلة، باعتبارها خلية اقتصادية واجتماعية، تضم أجراء يقدمون خدمات، مرتكزة على ممارسات تتمحور حول التنمية، والحفاظ على وسط عمل سليم وآمن، وتبادل المعلومات بين إدارة المقابلة وأجرائها، ومشاركتهم في الأعمال الاجتماعية و التكوين واستكمال التكوين على جميع المستويات، مما يساعد هذا الوضع على تحقيق المصالح المتبادلة للإدارة والأجراء، فإن المقابلة تحكمها ضوابط قانونية في إطار مدونة الشغل الجديدة، التي جاءت بمقتضيات تنظيمية جديدة، أساسها التشارك والتشاور بين الإدارة ومندوبي الأجراء، في القضايا الاجتماعية والاقتصادية للمقابلة، وقد انعكس ذلك إيجاباً على اختصاصات ومهام هيئة مندوبي الأجراء التي تم توسيع مجال تدخلها لتشمل كل من :

1. لجنة المقابلة

تحدث في كل مقابلة تشغل اعتيادياً خمسين أجيلاً على الأقل، لجنة استشارية تسمى لجنة المقابلة، وتتكون هذه اللجنة من أطراف ثلاث: المشغل،

ومندوبين اثنين للأجراء، وممثل أو ممثلين نقابيين إن وجدوا¹³⁵.

وتعتبر هذه اللجنة أداة فعالة لإقامة روابط وعلاقات اجتماعية متينة، تركز على تقابل المصالح بين الإدارة والأجراء، عبر ممثليهم لتحقيق رهانات المقابلة المواطنة، والتقدير الجيد للتوجهات والمشاريع المرتبطة بتطور الموارد البشرية.

إن مشاركة مندوبي الأجراء في لجنة المقابلة تسمح، ليس فقط بإقامة علاقة مؤسسية بين الأجراء والمقابلة، ولكن تجعل أيضا هذه الأخيرة تهم بانشغالات الأجراء في مزاوله عملهم، بالجودة والمسار المهني في المقابلة. وقد أكدت مدونة الشغل على الطابع الاستشاري للجنة المقابلة، بحيث إن ممارسة الاستشارة هي ركيزة من ركائز العلاقات المهنية، لأنها تسمح بإشراك كافة المتعاونين في المقابلة، في تحسين علاقاتهم وتبادل وجهات نظرهم وكذا تفهمهم المتبادل لرهانات المقابلة.

وتفترض الاستشارة، إجراء مسطرة مبنية على تبليغ المعلومات وعقد الاجتماعات¹³⁶ وتتبع النقاشات بين الشركاء وكذا قرارات المقابلة المتعلقة بمهمة اللجنة¹³⁷. و حتى يكون ذلك فعالا، فإن السياق يجب أن يركز على

¹³⁵ المادتان 464 و 465 من مدونة الشغل الجديدة.

¹³⁶ المادة 467 من مدونة الشغل الجديدة.

¹³⁷ المادة 466 من مدونة الشغل الجديدة التي تنص على أنه " في إطار المهام الاستشارية للجنة المقابلة يعهد إليها بالمسائل التالية:

- التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقابلة؛

- الحصيلة الاجتماعية للمقابلة عند إقرارها؛

- الاستراتيجية الإنتاجية للمقابلة ووسائل رفع المردودية؛

- وضع مشاريع اجتماعية لفائدة الأجراء والسهر على تنفيذها؛

- برنامج التدرج والتدريب من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية والتكوين المستمر للأجراء؛

يتم تزويد أعضاء لجنة المقابلة بكل البيانات والوثائق الضرورية لتمكينهم من القيام بالمهام الموكولة إليهم".

التزام وانفتاح كل من الإدارة وممثلي الأجراء، في مجال تقاسم المعلومات والاستماع المتبادل لملاحظات واقتراحات الشركاء¹³⁸.

وتنعد اجتماعات اللجنة في مقرات الشغل، وذلك في الوقت المتفق عليه مع أعضاء اللجنة وخلال ساعات العمل، كما تحافظ الإدارة على أجور الأجراء أعضاء اللجنة أثناء مشاركتهم في الاجتماعات.

وحسب الظروف، فإن شكلا آخر للدعم والمساندة يبدو ضروريا، وذلك من أجل ضمان مشاركة الأجراء أعضاء هذه اللجنة، ويمكن أن يتضمن هذا الدعم الحفاظ على أجرهم من أجل إعداد وتتبع الاجتماعات، وتحمل المقابلة لمصاريف التنقل والإقامة ذات الصلة بالإجتماعات إذا دعت الضرورة لذلك.

وبموافقة أعضائها، يمكن للجنة أن تدعو أشخاصا آخرين للمشاركة في الاجتماعات، من أجل تقديم نصائح وإرشادات أو تبليغ معطيات، حول موضوع مسجل في جدول الأعمال.

ويمكن أيضا للجنة أن تشكل لجنة فرعية أو لجنة خاصة، متى ارتأت أن الموضوع أو مسألة تتطلب دراسة معمقة، ويجب أن تتم الاستشارة بمشاركة المسيرين المتوفرين على الخبرة المهنية، في المسائل موضوع الفحص والدراسة من طرف اللجنة.

والجدير بالذكر أن لجنة المقابلة كلجنة استشارية، تعد في الواقع تجديدا

¹³⁸ دليل عملي للجان المقابلة بالمغرب، الذي تم توزيعه على المشاركين في الدورة التكوينية لمدة يومين 23 و 24 أكتوبر 2007 بالرباط، التي نظمتها الاتحاد العام لمقاولات المغرب بتنسيق مع مكتب العمل الدولي حول موضوع " تكوين مختلط حول لجان المقابلة " .

مهما للعلاقات المهنية، من حيث تكريس ثقافة الحوار الاجتماعي داخل
المقابلة¹³⁹، وذلك بمساهمة مندوبي الأجراء المنتخبين والممثلين النقابيين المعيّنين
إن وجدوا، إلا أن القرض الفلاحي يتميز بغياب الممثلين النقابيين، كما سلف
الذكر، و لا تتوفر فيه إلا هيئة مندوبي الأجراء، الذين تحملوا مسؤولية العمل
الاجتماعي داخل المقابلة، نظرا لكفاءاتهم وتكوينهم الدائم في مجال العمل
الجماعي والاجتماعي، وإسهامهم في دعم ونمو القرض الفلاحي.

وفي إطار تفعيل مقتضيات الجديدة لمدونة الشغل المتعلقة بلجنة المقابلة،
عملت الإدارة العامة للقرض الفلاحي للمغرب على إحداث هذه اللجنة بموجب
دورية داخلية¹⁴⁰، أسفرت عن انتخاب¹⁴¹ مندوبين اثنين للأجراء تم انتخابهم
من قبل المندوبين المنتخبين المعلن عنهم بواسطة مذكرة إخبارية داخلية¹⁴².

ولعل الحصيلة الاجتماعية بالقرض الفلاحي، التي تحققت في السنوات
الماضية قبل صدور مدونة الشغل الجديدة، من خلال أشغال لجنة متابعة الحوار
الاجتماعي، يمكن اعتبارها تجربة فريدة من نوعها، جعلت من مؤسسة مندوبي
الأجراء بالقرض الفلاحي بمثابة سبق تشريعي، بحيث كانت هذه اللجنة تقوم

¹³⁹ الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة القانون 99.65 أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمنية الرباط، سنة 2004،
ص 241.

¹⁴⁰دورية رئيس الإدارة الجماعية للقرض الفلاحي للمغرب، رقم 05/03/05، بتاريخ 2005/06/15، المتعلقة بإحداث
لجنة المقابلة، بالفرنسية:

Circulaire de Président du Directoire du CAM N° 03/05/D en date du 15/06/2005 C/ la
Création du Comité d'entreprise du Crédit agricole.

¹⁴¹ محضر لجنة الانتخابات ممثلي مستخدمي القرض الفلاحي في حضيرة لجنة المقابلة، المؤرخ في 11 يوليوز
2007.

¹⁴² مذكرة المصلحة للإدارة الجماعية للقرض الفلاحي للمغرب، رقم 2007/05/05، بتاريخ 2007/07/26 المتعلقة بلجنة
المقابلة ولجنة السلامة وحفظ الصحة، بالفرنسية:

Note d'information N° 05/2007/D en date du 26/07/2007 C/ Comité d'entreprise et comité
de sécurité et d'Hygiène.

بمهام استشارية وتشاورية، في إطار لجنة متابعة الحوار الاجتماعي، على غرار لجنة المقاوله المحدثه بموجب مدونه الشغل الجديدة .

2. الفصل لأسباب تكنولوجيا أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق

المقاولات

نظراً للإكراهات التي باتت تفرضها العولمة على المقاولات، من ضرورة الهيكلية وإعادة الهيكلة، وما تفرضه من تغيير في نمط الإنتاج، بهدف التأهيل الاقتصادي، جاءت مدونة الشغل بمقتضيات جديدة تنضاف إلى الأسباب الاقتصادية والإغلاق، وهي تسريح الأجراء لأسباب تكنولوجيا أو هيكلية، ويعتبر الفصل لهذه الأسباب فصلاً جماعياً.

ويتضح من خلال ذلك أن المقتضيات المذكورة، قد وسعت من عدد الفئات المشمولة بحماية قانون الشغل في حالة الإعفاء للأسباب السالفة الذكر، بعد أن كان المرسوم الملكي¹⁴³ يسري فقط على قطاعي الصناعة والتجارة، ويشكل هذا التوسع في عدد الفئات المحمية تجسيداً وضمناً لحقوق بعض الفئات التي كانت محرومة من الإدماج وحماية قانون الشغل، وإن كان ذلك لا يخلو من مشاكل لتباين طرفي العقد.

فالمقتضيات الواردة بالمادة 66 من مدونة الشغل الجديدة، لم تعد تقتصر على الفئات المنتمة لقطاع التجارة والصناعة، بل امتدت إلى الاستغلالات الفلاحية أو الغابوية وتوابعها أو مقاولات الصناعة التقليدية.

¹⁴³ المرسوم الملكي رقم 319-66 الصادر في 8 جمادى الأولى 1387 (14 غشت 1967) بشأن إحداث لجن للبيد العاملة ومجلس أعلى للبيد العاملة.

والجدير بالذكر أن التفاوض حول الصعوبات الاقتصادية والاجتماعية، يتم كمرحلة أولية سابقة للمسطرة الإدارية، القاضية بالإغلاق الكلي أو الجزئي، نظراً لوجود تقاليد للتفاوض حول هذا النوع من الصعوبات، على أن مدونة الشغل أكدت على هذا الإجراء، وجعلته بمثابة مرحلة سابقة، وألزمت المشغل أن يبلغ مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم، قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في مسطرة الفصل الجماعي، وألزمته بالتشاور معهم من أجل تدارس الإجراءات التي من شأنها أن تحول دون الفصل بعد اطلاعهم على حالة المقابلة المعللة ببيانات حول الوضعية الاقتصادية والمالية.

كما أوقفت هذا الفصل على إذن يسلمه عامل المدينة أو الإقليم، في أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل، إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، ويكون هذا الطلب مرفقاً بكل الإثباتات الضرورية وبمحضر المشاورات، والتفاوض مع ممثلي الأجراء، واشترطت كذلك أن يكون قرار العامل معللاً ومبنياً على الخلاصات والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة الإقليمية، حسب مقتضيات المادة 67 من مدونة الشغل.

وفي هذا الجانب فإن المقتضيات التشريعية الجديدة، المتعلقة بالفصل الجماعي الجزئي أو الكلي لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو لأسباب اقتصادية أو ما يماثلها، قد يكون لها آثار على الإصلاحات الجديدة التي عرفتها مؤسسة **القرض الفلاحي**، التي يوجد مقرها الاجتماعي بمدينة الرباط، وفروعها تغطي كافة التراب الوطني، مما يبقى معه التساؤل وارداً حول :

• هل تقوم إدارة البنك (المشغل) بعد التفاوض والتشاور مع

مندوبي الأجراء، في إطار لجنة المناقولة، بتوجيه المحضر للمندوب الإقليمي للشغل بموطن الأجراء المعنيين بالفصل؟

• أم نعتبر أن الإدارة ملزمة بتوجيه هذا المحضر، إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل حسب موطنها الاجتماعي أي المندوبية الإقليمية بالرباط؟

• أم يتم إخبار المصلحة المركزية (مديرية الشغل) بوزارة التشغيل، التي تقوم بدورها بإخبار المصالح المختصة بوزارة الداخلية؟

• أم يعرض ملف الفصل الجماعي مباشرة على اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، التي تتولى النظر في نزاعات الشغل الجماعية (المادة 564)، ومع إشراك هيئة مندوبي الأجراء في الموضوع؟

إن هذه التساؤلات المشروعة تقتضي الوقوف على مقاصد المشرع من إجراءات الفصل الجماعي، ونخص بالذكر منها المقتضيات القانونية الواردة في الفرع السادس من الباب الخامس (المواد 66 إلى 68) هذه المقتضيات والتي نعتبرها مجردة وعامة، فهي لم تبين المقصود من "المشغل"، فبالنسبة لمؤسسة **القرض الفلاحي** نجد أن المقر المركزي للإدارة الجماعية يوجد بالرباط، كما أن هناك مديرين جهويين على الصعيد الوطني، يتفرون على تفويض السلطة للقيام بمهامهم وتمثيل الإدارة الجماعية، على صعيد السلطات الإدارية والقضائية المختصة.

وفي هذا الإطار نتساءل كذلك عن نية المشرع، في إقصاء مندوبي الأجراء من اللجنة الإقليمية، في الوقت الذي نجد أن كل المشاورات والمفاوضات المدونة

في المحاضر موقعة من طرف هؤلاء، لكن ألم يفكر المشرع، في حالة غياب ممثلين نقابين كما هو الشأن بالنسبة للقرض الفلاحي، فمن يمثل الأجراء في اللجنة الإقليمية؟ وأمام هذا القصور التشريعي يبقى باب التعديل وارداً و بالبحاح.

وفي الأخير، وتجاوزا لهذا الفراغ التشريعي، برزت في الآونة الأخيرة على الساحة المهنية ظاهرة جديدة، تتعلق بما أستخدم عليه بالمغادرة الإرادية أو الطوعية (Départ Volontaire) أو ما يصطلح عليه بـ(DVD)، فهل نعتبر هذه الظاهرة جاءت لتحل محل المشرع في إجراءات فصل الأجراء كلاً أو بعضاً على شاكلة المغادرة الإرادية، وكذلك تفادياً لأي نزاع جماعي محتمل يؤثر على إستمرارية السلم الاجتماعي، كميثاق تصالح وترابط بين المؤاجر والأجراء؟

يترتب عن هذا أن المغادرة تكون وسيلة من وسائل الفصل الجزئي أو الكلي، المغلف في قالب المغادرة الإرادية والممنهج من طرف إدارة المقاولات والمؤسسات البنكية والشركات.

ويصدق القول هنا، بالنسبة إلى مؤسسة القرض الفلاحي، التي عرفت خلال السنوات الأخيرة مجموعة من التسريجات على شاكلة المغادرة الإرادية¹⁴⁴، التي استفاد منها العاملون بالقرض الفلاحي حسب الجدول المبين أسفله.

¹⁴⁴ مذكرات مصلحيه للإدارة العامة للقرض الفلاحي، المتعلقة بالتقاعد المبكر، تحت رقم 98/02 م/ع، و رقم 99/5 م/ع، و 01/29 م/ع، و 02/22 م/ع، و 07/28/إج، بتاريخ على التوالي 1998/01/12 و 1999/02/23 و 2001/10/18 و 2007/07/19 و 2007/05/16، بالفرنسية:

Notes de services de la DG de la CNCA, C/ la Retraite par Anticipation N° 02/98/DG du 12/01/1998 N° 5/99/DG du 23/02/1999, N° 29/01/DG du 18/10/2001, N° 22/02/DG du 19/07/2002, N° 28/07/D du 16/05/2007.

ويرجع تفسير المغادرة الإرادية بالقرض الفلاحي، إلى الضغط الذي عرفته التكاليف الأجرية بالمؤسسة¹⁴⁵، فخلال هذه الفترات كان مندوبو الأجراء بالقرض الفلاحي يتخوفون من التفاوض مع الإدارة العامة في شأن هذا الملف، تفاديا لأي تأويل حول الفصل الجزئي، الذي من شأنه أن يمس مصداقية مندوبي الأجراء تجاه الشغيلة، لكن و أمام الرغبة الملحة لبعض الأجراء في الاستفادة من المغادرة الإرادية، حسب ما هو مبين في الجدول أسفله، أصبح معه مندوبو الأجراء مضطرين للتفاوض والتشاور في إطار لجنة متابعة الحوار الاجتماعي حول هذا الملف، أثناء صياغة مشروع النظام الداخلي، الذي تمت المصادقة عليه في 6 أبريل 2006 من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بحيث جاءت مقتضيات الفصل 92 من النظام الداخلي لتنظيم صيغ المغادرة الإرادية¹⁴⁶، وذلك من أجل الحفاظ على الحقوق و المكاسب الاجتماعية للمستفيدين من المغادرة الإرادية، نظراً لما أسدوه من خدمات طيلة مساره المهني داخل المؤسسة.

¹⁴⁵مذكرة المصلحة لمديرية التكوين و التواصل الداخلي، رقم 96/1 بتاريخ 1996/05/16، المتعلقة بتدخل المدير العام في 1996/05/24 أمام بعض مسؤولي المركز والشبكة بالمعهد الوطني للزراعة والبيطرة الحسن الثاني بالرباط، ص 5، بالفرنسية.

Note d'information de la Direction de la formation et de la communication interne N° 1/96 en date du 16/05/1996 C/ Intervention de DG en date du 24/05/1996 devant certains responsables du siège et du réseau à l'institut agronomique et Vétérinaire Hassan II a Rabat (page 5). « ...L'étude d'un projet de retraite anticipée s'appuyant sur les départs volontaires et non obligatoires... »

¹⁴⁶ الفصل 92 من النظام الداخلي لمستخدمي القرض الفلاحي للمغرب، لسنة 2006، بالفرنسية:

Voir Article 92 du Règlement Intérieur du Personnel du CAM, C/ le cessation d'activité par consentement mutuel « dans certains situation, le Crédit Agricole du Maroc et l'agent peuvent convenir de maître fin au contrat qui les lie par consentement mutuel, moyennant une convention écrite qui règle les conditions de cette rupture ».

الجدول العددي للمستفيدين من المغادرة الإرادية

النسبة المئوية للمغادرة	عدد العاملين بالقرض الفلاحي	عدد المستفيدين من المغادرة الإرادية	السنة
1,15	3651	42	1998
1,65	3555	59	1999
1,53	3527	54	2000
1,15	3464	40	2001
11,02	3110	343	2002
2,98	3051	91	2003
2,37	3036	72	2004
1,69	3002	51	2005
1,42	3045	43	2006
3,11	3209	100	2007
27.41	3265	895	عشر سنوات

3. لجنة السلامة وحفظ الصحة

إذا كان المشرع المغربي قد أصبغ على قواعد قانون الشغل صفة النظام العام، ومن أجل هذه الصفة سن عقوبات زجرية تعمل على إقامة توازن بين الأجراء والمؤاجرين من شأنه حماية مصالح طرفي العلاقة، فقد ألزم المشرع المشغل بحفظ صحة الأجراء وسلامتهم، وذلك في مقتضيات الواردة بالقسم الرابع من مدونة الشغل، التي تضمنت خمسة أبواب، تحتوي على 64 مادة (من المادة 281 إلى المادة 344)، وفي هذا الإطار أوجب المشرع تأسيس لجان السلامة وحفظ الصحة لدى المقاولات التي تشغل على الأقل خمسين أجيرياً، حسب مقتضيات المادة 336 من مدونة الشغل، وتتكون هذه اللجنة من المشغل أو من ينوب عنه رئيساً وعضو تقني أو مهندس يعينه الرئيس لمهام رئيس مصلحة السلامة، بالإضافة إلى طبيب الشغل بالمقاول، وكذلك مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهم

من قبل المندوبين المنتخبين وممثل أو ممثلين نقابيين بالمقاولة يعينون إن وجدوا. وبموافقة أعضاء هذه اللجنة، يمكن دعوة أشخاص آخرين للمشاركة في اجتماعاتها، تكون لهم خبرة وتجربة في المجال الصحي والمهني، وخاصة رئيس مصلحة المستخدمين أو مدير إدارة الإنتاج بالمقاولة، طبقا لمقتضيات المادة 337 من مدونة الشغل، وقد نظم المشرع الجزاء في حالة خرق أحد الأطراف للبند والمقتضيات الواردة في مدونة الشغل طبقا للمادة 344.

وفي هذا الصدد، عملت الإدارة الجماعية للقرض الفلاحي، على إصدار دورية داخلية¹⁴⁷، تتعلق بإحداث لجنة السلامة وحفظ الصحة - موازاة مع تأسيس لجنة المقاولة - تطبيقا لمقتضيات المادة 17 من النظام الداخلي الجديد، حيث تضمنت هذه اللجنة من ضمن أعضائها مندوبين منتخبين¹⁴⁸، من هيئة مندوبي الأجراء المنتخبين، في غياب المؤسسة النقابية طبقا للظروف والملايسات السالفة الذكر .

4. النظام الداخلي

تخضع بعض المؤسسات البنكية غير المنخرطة في الاتفاقية الجماعية لأنظمة داخلية، كما هو الشأن بالنسبة لبنك المغرب، والقرض الشعبي للمغرب والقرض

¹⁴⁷ دورية رئيس الإدارة الجماعية للقرض الفلاحي للمغرب، رقم 04/05/04، ج، بتاريخ 15 يونيو 2005، المتعلقة بإحداث لجنة السلامة وحفظ الصحة، بالفرنسية:

= Circulaire du Président du CAM, N° 04/05/D en date du 15 juin 2005 concernant la Création du Comité et d'Hygiène du Crédit Agricole du Maroc.

¹⁴⁸ محضر لجنة الانتخابات لمندوبي الأجراء بالقرض الفلاحي في لجنة السلامة وحفظ الصحة بتاريخ 11 يوليوز 2007، و المذكرة الإخبارية لرئيس الإدارة الجماعية للقرض الفلاحي للمغرب، رقم 07/05/07، ج، بتاريخ 26 يوليوز 2007، حول نتائج مندوبي الأجراء في لجنة المقاولة ولجنة حفظ الصحة والسلامة، بالفرنسية:

Note d'information du Président du CAM, N°05/07D, en date du 26 juillet 2007, C/ les résultats des délégués du personnel auprès du comité d'entreprise et la comité de sécurité et hygiène.

الفلاحي للمغرب. باعتبار أن الاتفاقية الجماعية للشغل في القطاع البنكي، التي أبرمت سنة 1960¹⁴⁹، منذ ما يقارب نصف قرن بين المجموعة المهنية لبنوك المغرب (GPBM) والاتحاد المغربي للشغل (UMT)، لم تعد تستجيب إلى الحد الأدنى لمتطلبات التشغيل البنكية، وبالتالي لم تشكل مرجعا لتنظيم علاقات الشغل لجميع المؤسسات البنكية، باستثناء تلك التي تتواجد فيها مكاتب نقابية أكثر تمثيلية تحت لواء النقابة الموقعة على الاتفاقية الجماعية.

وإذا كان النظام الداخلي، لكونه ينظم علاقات الشغل بين الأجراء والمشغل داخل المقولة أو المؤسسة، فإن المشرع لم يرد أي تعريف دقيق للنظام الداخلي، مما يجعلنا نتساءل حول ماهية النظام الداخلي في نظر المشرع الذي لم يحدد أساسه أو موضوعه، عكس ما هو ملاحظ في الاتفاقية الجماعية ونزاعات الشغل الجماعية.

وهكذا تبرز أهمية النظام الداخلي، من خلال كونه مصدر إطلاع على الأحكام والتدابير المنظمة لعلاقتهم التشغيلية، ويتم وضع هذا النظام¹⁵⁰، بعد استشارة مندوبي الأجراء وكذا الممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم حول المشروع، على أن وضعه يختلف بحسب عدد العاملين بالمقولة أو المؤسسة.

¹⁴⁹ الاتفاقية الجماعية للشغل لمستخدمي الأبنك، (راجع الملحق)، بالفرنسية:

Convention Collective de Travail du Personnel des Banques du Maroc USIB-GPBM.
¹⁵⁰ تنص المادة 138 من مدونة الشغل الجديدة على أنه " يجب على كل مشغل، يشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء، أن يضع خلال سنتين الموالتين لفتح المقولة أو المؤسسة، نظاما داخليا، بعد اطلاق مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم عليه، وأن يوجهه إلى السلطات الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه. يخضع كل تعديل للنظام الداخلي، لشكليات الاستشارة و الموافقة المنصوص عليها في الفقرة السابقة"، أما بالنسبة للمؤسسة التي تشغل أقل من عشرة أجراء تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بالاستشارة مع المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا و المنظمات المهنية للمشغولين تحديد نموذج النظام الداخلي الذي يطبق فيها (المادة 139 من مدونة الشغل). فالإلزامية إذن قائمة بمجرد مرور سنتين وإلا تعرض المشغل لعقوبات زجرية طبقا لمقتضيات المادة 142 من مدونة الشغل، سواء بالنسبة للمقولة كأساس أو المؤسسة التي قد تنشأ بعد إحداث المقولة .

ولعل أفضل شكل من أشكال تهيئ النظام الداخلي، هو مشاركة الأجراء في صياغة مقتضيات نظامية تمهم، لأن المجموعات المهنية تتوفر عادة على حرية المبادرة من منطلق تجربتها الواقعية والعملية، وإذا كانت المادة 138 من مدونة الشغل قد تلزم المشغل استشارة ممثلي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة إن وجدو، فإن ذلك يوسع من مجال الاطلاع، وبالتالي يعطي لمفهوم الاستشارة سواء بالنسبة للمشغل أو مندوبي الأجراء مكانة هامة في التشريع، وهذا من شأنه أن يساهم في الارتقاء بالنظام الداخلي إلى مستوى نظام تشريعي ملزم للأطراف.

ونعتبر إشراك ممثلي الأجراء في تحضير النظام الداخلي مساهمة في التخفيف مما قد يوصف به المشغل من سلطة انفرادية أو تعسفية أو غير ذلك من الأوصاف.

ومن خلال استقرائنا للمراحل التي مر بها النظام الداخلي بمؤسسة القرض الفلاحي، منذ تأسيسه سنة 1961، طيلة المسار المهني للإدارة والمستخدمين (كما سلف ذكره)، يتضح بجلاء، وخاصة بعد صدور مدونة الشغل الجديدة، التي دونت لمرحلة جديدة من الإصلاح، واكبتها إصلاحات على مستوى هيكله القرض الفلاحي، وقد ظهر بشكل جلي المشاركة الفعالة لمندوبي الأجراء في إطار لجنة متابعة الحوار الاجتماعي المنتخبة في هذا البناء، وهذه الهيكله الجديدة التي ترجمت بإحداث وميلاد نظام داخلي جديد، يهدف إلى الحفاظ على الهوية الخاصة للقرض الفلاحي، وتحفيز الكفاءات الداخلية، إضافة إلى تحسين الوضعية المادية والاجتماعية للأجراء، وكذلك الاستمرار في

إشراك مندوبيهم في متابعة وإنجاز الأوراش الكبرى المفتوحة كالتقاعد التكميلي والتغطية الصحية التكميلية وإحداث مؤسسة الأعمال الاجتماعية... إلخ¹⁵¹.

وعلى إثر هذا الإنجاز التاريخي من حيث نوعه داخل القرض الفلاحي، نستطيع القول إن صفحة الماضي المتجلية في تقييد وتضييق اختصاصات مندوبي الأجراء، وخاصة ما يتعلق بالنظام الأساسي الفئوي الأخير، الذي فضل شريحة من أطر المديرية على حساب الشريحة العريضة من أطر ومستخدمي هذه المؤسسة، والذي امتد من مارس 1988 إلى أبريل 2006، قد طويت صفحاته، وفتحت صفحات جديدة أرخ لها مندوبو الأجراء بميلاد نظام داخلي عادل وديمقراطي، ينظم ويحكم بمقتضياته القانونية جميع شرائح ومكونات أسرة القرض الفلاحي، وقد تم توسيع اختصاصات ومهام مندوبي الأجراء من خلال المادة الرابعة من النظام الداخلي الجديد التي تنص على :

- تمثيل الأجراء لدى اللجان كلما اقتضى رأي مندوبي الأجراء ذلك؛
- تقديم الشكايات الفردية والجماعية للإدارة الجماعية في كل ما يتعلق بشروط العمل. وهذه الشكايات تتخذ شكل مطالب كتابية أو على شاكلة طلب لقاء مع تحديد جدول العمل؛
- تقديم اقتراحات للإدارة الجماعية تتعلق بوسائل تنظيم الحوار الاجتماعي والاستشارات؛

¹⁵¹ نص الكلمة التي تلاها ، عضو لجنة متابعة الحوار الاجتماعي المنتخبة و عضو لجنة صياغة القانون الداخلي، محمد المعاشي، بمناسبة التوقيع على مشروع النظام الداخلي بتاريخ 11 ديسمبر 2004 (راجع الملحق) .

• تمثيل الأجراء في لجنتي المناقشة و السلامة و حفظ الصحة.

وأمام هذا التوسيع في اختصاصات مندوبي الأجراء، حسب مقتضيات المادة السالفة الذكر، و لتفعيل هذه المهام الجديدة الموكولة لهيئة مندوبي الأجراء بالقرض الفلاحي، استطاعت هذه الهيئة، عن طريق لجنة متابعة الحوار الاجتماعي المنتخبة، أن تترجم هذه المهام الجديدة على أرض الواقع، من خلال التفاوض والتشاور المتسم بالرزانة والنفس الطويل، إلى حين تحقيق المزيد من المكتسبات لفائدة أجراء القرض الفلاحي، هذا التوسيع الذين طالما انتظرته هيئة مندوبي الأجراء، منذ ما يقارب عشرين سنة، حيث أسفر الحوار الاجتماعي في القرض الفلاحي للمغرب بمبادرة ثنائية بين الإدارة الجماعية للبنك و مندوبي الأجراء على إصدار القرارات التالية¹⁵² :

- وضع ولأول مرة في تاريخ القرض الفلاحي الذي أسس سنة 1961، نظام تقاعدي أساسي (CNSS) في يونيو 2004، في الوقت الذي لم تكون شغيلة القرض الفلاحي منحرفة إلا في نظام التقاعد التكميلي (CIMR)، الذي بدأ سريان مفعوله في شهر يناير من سنة 1985، بحيث كانت قبل هذه الفترة إنخرطات المستخدمين في شكل .PECULE

وهنا أتساءل عن دور المكاتب النقابية الثلاث الموجودة آنذاك (الإتحاد المغربي للشغل UMT والكونفدرالية الديمقراطية للشغل CDT و الإتحاد العام

¹⁵² بيانات ممثلي المستخدمين بالقرض الفلاحي للمغرب ، الأول تحت رقم 16 المؤرخ 10 أكتوبر 2006 بمناسبة الدخول الاجتماعي، والثاني تحت رقم 23 بتاريخ 31 يناير 2008، المتعلق بقاء عمل بين رئيس الإدارة الجماعية وأعضاء لجنة الحوار الاجتماعي، (راجع الملحق)، بالفرنسية.

للشغلين بالمغرب (UGTM)، التي كان من الواجب عليها أن تعمل على الدفاع من أجل استفادة شغيلة القرض الفلاحي بنظام تقاعدي أساسي.

• الحفاظ على قيمة النقطة الاستدلالية في 5,5 درهم، عوض 4 درهم المعمول به في المؤسسات البنكية المنخرطة في الاتفاقية الجماعية¹⁵³؛

• بناء سكن للأجراء بثمن التكلفة¹⁵⁴؛

• الزيادة العامة في الأجور¹⁵⁵؛

• منحة القفة prime de panier¹⁵⁶؛ هذه المنحة جاءت بعد بروتوكول

الاتفاق الموقع بين رئيس الإدارة الجماعية وأعضاء من لجنة الحوار الاجتماعي¹⁵⁷؛

• وضع فعلي لنظام تقاعد تكميلي بالنسبة للأجراء الذين لم يستفيدون من التقاعد الأساسي CNSS¹⁵⁸؛

• مراجعة مصاريف التنقل بالمغرب¹⁵⁹؛

• مراجعة معايير وشروط منح القروض للأجراء، مع خفض نسبة الفائدة

¹⁵³ مذكرة المصلحة الموجهة في هذا الشأن، لجميع أجراء المؤسسة تحت رقم 10/م ع م / 06 بتاريخ 19 يوليوز 2006.

¹⁵⁴ مذكرة المصلحة الموجهة لجميع الأجراء المؤسسة تحت رقم 06/02/ج / المؤرخة في 13 / 10 / 2006.
¹⁵⁵ مذكرتي المصلحة، الموجهة لعموم أجراء المؤسسة، الأولى في سنة 2006، والثانية تحت رقم 08/02/ج، المؤرخة في 24 يونيو 2008.

راجع في هذا الشأن كل من بيان مندوب الأجراء رقم 13 المؤرخ 24 أبريل 2006 والبيان رقم 23 بتاريخ 31 يناير 2008. (راجع الملحق).

¹⁵⁶ مذكرة المصلحة الموجهة لعموم أجراء المؤسسة تحت رقم 03.07 بتاريخ 8 يناير 2007،
¹⁵⁷ بروتوكول الاتفاق المبرم بتاريخ 4 يناير 2007، بين رئيس الإدارة الجماعية للقرض الفلاحي و أعضاء لجنة الحوار الاجتماعي بهذه المؤسسة (راجع الملحق).

¹⁵⁸ مذكرة المصلحة الموجهة لأجراء المؤسسة تحت رقم 07/07/ج / بتاريخ 31 يناير 2007.

¹⁵⁹ دورية موجهة لعموم أجراء المؤسسة، تحت رقم 07/02 بتاريخ 16 ماي 2007.

إلى 2 بالمائة و3 بالمائة¹⁶⁰، بعد أن كانت نسبة الفائدة في الثمنيات في حدود 14 بالمائة؛

وقد جاءت هذه المراجعة بعد توقيع بروتوكول الاتفاق، بين رئيس الإدارة الجماعية وأعضاء من لجنة الحوار الاجتماعي، الموقعين على النظام الداخلي الأخير للقروض الفلاحي¹⁶¹؛

• إحداث شبكة جديدة بالنسبة للدرجات Une nouvelle Grille des grades، هذه الشبكة تم تعميمها على جميع الأجراء ويتم التعويض عليها¹⁶²؛

• وضع فعلي لنظام التقاعد التكميلي، مع مساهمة الإدارة بنسبة 50 بالمائة في إنخراط الأجير¹⁶³؛

• الرفع من سقف التأمين على الحياة ليغطي سقف القروض الممنوحة¹⁶⁴.

• تسوية الترقية العادية للمستخدمين¹⁶⁵؛

• إحداث منحة نهاية المسار الوظيفي¹⁶⁶؛

¹⁶⁰ دورية موجهة لعموم أجراء المؤسسة، تحت رقم 07/03/اج/ بتاريخ 7 يونيو 2007.
¹⁶¹ بروتوكول الاتفاق المبرم بين رئيس الإدارة الجماعية بالقروض الفلاحي و أعضاء لجنة الحوار الاجتماعي بالمؤسسة (راجع الملحق).

¹⁶² مذكرتي المصلحة الموجهة لعموم الأجراء بالقروض الحي، تحت رقم 07/39/اج/ و 07/56/ج/ بتاريخ على التوالي 2 يوليوز 2007 و 18 أكتوبر 2007.

¹⁶³ مذكرة المصلحة الموجهة لجميع العاملين بالمؤسسة تحت رقم 08/14/اج/ بتاريخ 5 يونيو 2008 .

¹⁶⁴ مذكرة المصلحة الموجهة لعموم الأجراء تحت رقم 08/15/اج / بتاريخ 9 يونيو 2008.

¹⁶⁵ مذكرة المصلحة الموجهة لعموم الأجراء تحت رقم 08/03/اج/ بتاريخ 15 يوليوز 2008.

¹⁶⁶ دورية موجهة لعموم الأجراء تحت رقم 08/05/اج/ بتاريخ 11 نونبر 2008.

• إحداث لجنة اجتماعية مختلطة ومتساوية الأعضاء، الأولى من نوعها، بين مندوبي الأجراء والإدارة، تتولى النظر في كل الطلبات الإدارية للأطر والمستخدمين، ذات الصبغة الاجتماعية كـ(الوضعية الإدارية والمالية المجمدة منذ سنين، المغادرة الإرادية، الانتقالات الاجتماعية، إعادة النظر في الوظائف والمسؤوليات التي تتطلب التكوين، تسوية الوضعيات الإدارية بالنسبة لحاملي الشهادات والتي تمنحهم حق الترقية، مشكل المديونية، وكل الطلبات والشكايات المتعلقة بالوضعية الاجتماعية للأجراء¹⁶⁷.

- وضع فعلي لنظام التغطية الصحية التكميلية؛
- إحداث منح تحفيزية سنوية؛

التقييم والتتبع للمشاريع الاجتماعية للأجراء كمراكز الاصطياف والنادي الثقافي والرياضي والسكن الاجتماعي...إلخ.

وهذه المكاسب جاءت نتيجة المخاض الاجتماعي، الذي يعيشه المغرب والذي احتل المرتبة التاسعة على المستوى الإفريقي بالنسبة لمستويات الأسعار، من خلال ارتفاع معدل التضخم، أي الارتفاع المتزايد للأسعار، المرتبط عموماً بأسباب سياسية واقتصادية متعددة الوجوه والمظاهر والتجليات، انعكست على الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للأسرة المغربية، ومنها أسرة القرض الفلاحي التي تعتبر جزءاً لا يتجزأ منها.

¹⁶⁷ مذكرة المصلحة الموجهة لجميع العاملين بالمؤسسة، تحت رقم 08/32/ج/ المؤرخة في 17 دجنبر 2008.

إن تفعيل هذه المكتسبات جاءت نتيجة المطالب الجماعية، التي تقدمت بها لجنة متابعة الحوار الاجتماعي المنتخبة، إلى رئيس الإدارة الجماعية للقرض الفلاحي بتاريخ 21 نوفمبر 2007، على شكل جدول أعمال محدد طبقاً لمقتضيات المادة الرابعة من النظام الداخلي الجديد¹⁶⁸.

وهكذا يتبين أن القصور التشريعي الذي عرفته مدونة الشغل الجديدة، من خلال إقصاء مندوبي الأجراء من تقديم المطالب الجماعية إلى المشغل، جاءت متناقضة مع روح التشريع، التي انبثقت من الاجتماعات المرطونية التي عرفتها طاولة المفاوضات بين الأطراف الثلاثة المكونة للحوار الاجتماعي، مما دفع بالطرف الأساسي في المعادلة التمثيلية، أي مندوب الأجراء بالقرض الفلاحي، على القيام بإجراءات ومبادرات جريئة لتصحيح الوضع الاجتماعي داخل أسرة القرض الفلاحي، وذلك من خلال التنصيص على المطالب الجماعية، كاختصاص ضمن اختصاصات الممنوحة لمندوبي الأجراء أسوة بالمطالب الفردية، لتكون هذه الشريحة التمثيلية بالقرض الفلاحي خير مصلح تشريعي عسى أن يتداركه المشرع في التعديل المقبل.

الفقرة الثانية: الحماية القانونية المخولة لمندوبي الأجراء

عملت مدونة الشغل على إرساء مجموعة من الضوابط، من أجل إضفاء حماية خاصة لمندوبي الأجراء، بالنظر من جهة إلى الدور الكبير الذي يلعبونه في

¹⁶⁸ طلب عقد لقاء مع رئيس الإدارة الجماعية، تقدم به أعضاء لجنة الحوار الاجتماعي تاريخ 2007/11/21، (راجع الملحق الملحق)، بالفرنسية:

La Demande de rencontre du travail avec le Président de Directoire du CAM en date du 21/11/2007 adressée par la CSDS

الدفاع عن حقوق الأجراء، من خلال خلق باب التواصل بين الأجراء من جهة والمشغلين، و من جهة أخرى نظرا لطبيعة المهام المخولة لهم، مما يجعل المشغل ينظر إليهم كمصدر للمشاكل والإزعاج، ومن ثم وجب التضييق عليهم أو طردهم أو نقلهم¹⁶⁹.

وقد اتخذ المشرع المغربي تدابير خاصة لحماية مندوبي الأجراء في مواجهة المشغل، إذ أن أي إجراء تأديبي يتخذه المشغل في حقهم، يرمي إلى نقلهم إلى مصلحة أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو توقيفهم، أو فصلهم، ومن تلك التدابير وجوب أن يكون ذلك محل مقرر يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل(المادة457)، بمثابة حماية يستفيد منها قداماء مندوبي الأجراء خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء انتدابهم، كما تسري هذه المسطرة على المرشحين لإنتخابات مندوبي الأجراء، وذلك طيلة ثلاثة أشهر من تاريخ إعلان نتائج الإنتخابات (المادة 458).

ويتجلى من خلال هذه المقتضيات الحمائية المخولة لمندوبي الأجراء ضرورة أن يقوم المشغل بإشعار مفتش الشغل، قبل إصدار أي قرار في حق مندوب الأجراء، ومن جهة أخرى يجب على مفتش الشغل إبداء رأيه بشكل معلل وإصدار مقرره في الموضوع.

إلا انه، وحسب مقتضيات المادة 459 من مدونة الشغل، فإنه في حالة ارتكاب مندوب الأجراء للخطأ الجسيم، فإن المشغل في هذه الحالة يمكنه أن يوقفه في الحال وإشعار مفتش الشغل بالإجراء التأديبي المزمع اتخاذه، الشيء

¹⁶⁹ عبد الكريم غالي، في القانون الاجتماعي المغربي، منشورات دار القلم، الطبعة الثالثة، السنة 2005، ص 259.

الذي يجعلنا نستغرب، بل وتساءل عن مدى جدوى مؤسسة مفتش الشغل في هذا الموضوع، ومدى التناقض الوارد بين هذه المادة والمادة 457، التي تنص صراحة عن ضرورة موافقة مفتش الشغل في مقرر كتابي ومعلل.

فهل نعتبر هذه الحماية، التي أتى بها المشرع، كافية لممارسة مندوبي الأجراء لمهامهم في أحسن الظروف، أمام المخاطر والصعوبات التي يمكن أن تعترضهم أثناء مزاوتهم لمهامهم التمثيلية؟ أم سيظلون دائما سجناء رغبات ونزوات الإدارة على حساب حقوق ومصالح الأجراء، خلال مدة الاستحقاق الانتخابي؟ نلاحظ أن المشرع ينحاز سلبا أثناء صياغة المقتضيات المتعلقة بحماية مندوبي الأجراء لجانب الممثلين النقابيين على حساب مندوبي الأجراء، باعتبار هؤلاء مندوبي الإدارة وليس للأجراء، كما ورد في الفصل 473 من مدونة الشغل، وهذا التناقض التشريعي يوضح باللموس مدى هيمنة المركبات النقابية الأكثر تمثيلية على الهيئة التشريعية، أثناء صياغة مدونة الشغل الجديدة، وقد كرس ذلك غياب هيئة وطنية لمندوبي الأجراء منتخبة ومستقلة عن العمل النقابي، تتولى الدفاع الحقيقي عن مهام وصلاحيات مندوبي الأجراء على الصعيد الوطني، شأنها في ذلك شأن المركبات النقابية، وبالتالي كان على المشرع أن يتفادى هذا الانحياز السلبي لفائدة الممثل النقابي على حساب مندوب الأجراء، وأن يتدخل بشكل إيجابي دون تفضيل طرف على آخر.

إن استقراء التجربة الطويلة والممارسة التمثيلية لمندوبي الأجراء بالقرض الفلاحي منذ سنة 1990، وخاصة خلال الاستحقاق الانتخابي سنة 1997، الذي عرفته قيادة مندوبي الأجراء، إبان مرحلة انفراج لقطار العمل التمثيلي تحت

مظلة المؤسسة النقابية (الكونفدرالية الديمقراطية للشغل)، يكشف عن دينامية نوعية حيث شكلت هذه المرحلة منعطفا جديدا، منحت من خلالها الهيئة الناخبة لمدوبي الأجراء شرعية قيادة العمل التمثيلي بمؤسسة القرض الفلاحي، إلى غاية انتخابات مندوبي الأجراء لسنة 2003، التي أسفرت عن انتخاب هيئة تمثيلية مستقلة عن أي عمل نقابي أو تمثيلي موجه، وقد شكل هذا الاستحقاق الأخير فرصة لتوضيح تميز العمل التمثيلي بهذه المؤسسة مقارنة مع المؤسسات البنكية الأخرى التي تعرف هيمنة المركزيات النقابية على المهام والاختصاصات المخولة لمدوبي الأجراء.

وفي هذا الصدد، يمكن القول إن هذه المقتضيات التشريعية في مجال الحماية المخصصة لمدوبي الأجراء، ظلت محتشمة ولا توازي خطورة المهام الموكولة لهذه الهيئة، لكن التجربة التمثيلية المستقلة بالقرض الفلاحي، أبانت عن حماية استثنائية لمدوبي الأجراء فاقت النصوص التشريعية المكتوبة، التي تتجلى في الارتباط العضوي و المباشر لمدوبي الأجراء مع شغيلة القرض الفلاحي، حيث عملت هذه الهيئة على توحيد صفوف الشغيلة التي كانت في أمس القريب موزعة بين المركزيات النقابية¹⁷⁰ والعناصر الانتهازية المصلحية و الفئة المهمشة، وذلك عن طريق تأسيس هيئة مندوبي الأجراء مستقلين انبثق عنها إطار للتداول والتفاوض تحت اسم لجنة متابعة الحوار الاجتماعي المنتخبة كما سبق الذكر.

¹⁷⁰ عرف القرض الفلاحي، الذي كان تحت وصاية إدارية لوزارة الفلاحة، أول تمثيل نقابي سنة 1976 وهو المكتب النقابي المنضوي تحت لواء الاتحاد المغربي للشغل (UMT)، الذي هيمن على مسار العمل التمثيلي طيلة عقدين من الزمان، كما تأسس المكتب النقابي المنضوي في إطار الكونفدرالية الديمقراطية للشغل سنة 1979 (CDT)، وتأسس كذلك المكتب النقابي بالقرض الفلاحي المنضوي في إطار الاتحاد العام للشغالين بالمغرب سنة 1989 (UGTM). هذه المكاتب النقابية الثلاثة كانت كل واحدة منها تابعة للنقابة الوطنية للفلاحة، حتى حدود سنة 1997 تأسس المكتب النقابي المنضوي في إطار النقابة الوطنية للبنوك تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل، وذلك بمبادرة مندوبي الأجراء الذين فكوا عقدة التبعية للنقابة الوطنية للفلاحة.

خاتمة

إن الحديث عن مؤسسة مندوبي الأجراء داخل القرض الفلاحي،مكننا من التطرق في موضوع هذا البحث، إلى مؤسسة مندوبي الأجراء بالقرض الفلاحي، التي بتجربتها وحكمتها داخل هذه المؤسسة الوطنية العتيدة التي عرفت هزات وانتقالات هيكلية، أسفرت من تحويل الصندوق الوطني للقرض الفلاحي كمؤسسة عمومية استراتيجية رائدة في مجال الفلاحة والفلاحة الصناعية، وتنمية العالم القروي، إلى شركة مساهمة بشهادة ميلاد جديدة إسمها القرض الفلاحي للمغرب (Crédit Agricole du Maroc)-CAM، تنضاف إلى المنظومة البنكية دون التخلي عن خصوصيتها السابقة.

كل هذا، يجعل ممارسة المهام التمثيلية لمندوبي الأجراء بالقرض الفلاحي تجربة "مخضرة" بحكم انتمائها إلى زمنين مختلفين، وتجمع بين الممارسة الماضية والتغييرات الجديدة التي عرفتها مؤسسة القرض الفلاحي في إطار الإصلاحات البنوية، موازاة مع أورش الإصلاح والبناء الوطنية، بما فيها مدونة الشغل الجديدة، كأهم حدث طبع هذه المرحلة ضمن سلسلة من الإصلاحات القانونية التي عرفها المغرب، والتي تكمن في تفعيل شعار السياسي المرتكز على التقويم والإصلاح، الذي حملته الحكومتان السابقتان في العقدین الأخيرين وبداية الألفية الثالثة، والذي لا يعدو أن يكون سوى امتداد للجدل السياسي الذي اندلع في ظل الحكومات السابقة، عقب التقارير المتوالية لصندوق النقد الدولي والتقارير الأمريكي، بشأن الوضعية العامة للإدارة والتعليم والقضاء.

ولا شك، أن الجميع يؤمن بأنه من حسنات مدونة الشغل جمعها لعشرات الظهائر ومئات المراسيم والقرارات التي لم تتغير أساساً في مضامينها، والتي كونت مدونة الشغل الجديدة، باستثناء ما أقدم عليه المشرع من دمج بعض المواضيع الجديدة، مثل المفاوضة الجماعية ولجنة المفاوضة، وذلك لتعزيز آليات الحوار والتفاوض بهدف إشراك الشغيلة في حل المشاكل التي يعرفها عالم الشغل، وذلك بإحداث أجهزة جديدة يناط بها مهام الحوار والتفاوض، سواء على صعيد المفاوضة أو على الصعيد الإقليمي أو الوطني.

وفي الوقت الذي نلاحظ أن مؤسسة مندوبي الأجراء، تظل ذلك المحور الرئيسي و الأساسي في المعادلة الشغلية، وخاصة في تنظيم علاقات الشغل داخل المفاوضة والمساهمة في تنمية واستقرار المفاوضة.

وفي ظل هذه الإصلاحات القانونية وانعكاسها على الممارسة التمثيلية بشكل عام، ومهام مندوبي الأجراء بشكل خاص، برزت على الساحة المهنية وفي أوساط الشغيلة مناهج جديدة في التعامل مع القضايا والمطالب الفردية والجماعية المطروحة التي تأخذ باهتمام الأطراف .

ربما أن نية المشرع لم تنسجم مع هذا الإطار الحيوي والدينامي في العملية الإنتاجية داخل المفاوضة، وذلك بتغييب دور ومهام مندوبي الأجراء أثناء صياغة مدونة الشغل الجديدة، بل يمكن القول أنه فضل المؤسسة النقابية على مؤسسة مندوبي الأجراء، وهذا طبيعي بالنسبة إليه نظرا لمساهمة النقابة الأكثر تمثيلا في صياغة الملف الاجتماعي إلى جانب الأطراف الأخرى المعنية، كالحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين.

وإغناء للطرح والمساءلة، وللإفادة التشريعية في مجال علاقة الشغل الفردية والجماعية، نعتقد أنه آن الأوان في ظل الواقع الاجتماعي الجديد، والتغيرات التي يفرضها واقع العولمة والحدثة السياسية والاقتصادية، للتفكير مليا في رد الاعتبار لمؤسسة مندوبي الأجراء، التي تعتبر كما سبق الذكر المحور الأساسي والرئيسي في معادلة التشغيل و تنمية واستقرار المقاول، وذلك للاعتبارات التالية:

• إذا كانت نية المشرع هي حماية حقوق ومكتسبات التشغيل، وذلك بتنصيبه على الحفاظ على الوضعية الأكثر فائدة، من خلال مقتضيات الواردة في المادة 11 من القسم الثالث من مدونة الشغل المتعلق بالأحكام العامة، فإنه من جهة أخرى يمكن القول إن المشرع، في تصورنا، أثناء صياغته للمدونة الجديدة، وقع في الخطأ، نظرا لإسقاط المطالب الجماعية من المقتضى الوارد في الفصل الثاني من ظهير 29 أكتوبر 1962 المتعلق بقانون الشغل، وتركها للممثل النقابي طبقا للمادة 471 من مدونة الشغل الجديدة.

• لم يعمل المشرع كذلك على إشراك مندوبي الأجراء في صياغة وإبرام الاتفاقية الجماعية، ولم بنص على وجوب إطلاعهم على مضمونها قبل صيرورتها إلزامية بين الأطراف.

ويبقى التساؤل الوارد في هذا شأن هو، لماذا عمل المشرع المغربي على حصر الأطراف المنشئة للاتفاقية الجماعية في النقابات وأرباب العمل، هذه الاتفاقية التي تعتبر اختيارية في صياغتها وإلزامية بعد التوقيع، وأبعد بذلك

الطرف الأساسي في علاقات الشغل الذي هو مندوبو الأجراء من خلال عدم استشارتهم وإطلاعهم على الاتفاقية الجماعية أثناء الصياغة، في الوقت الذي سمح المشرع لمندوبي الأجراء أسوة بالممثلين النقابيين بالاطلاع على مشروع النظام الداخلي قبل توجيهه للسلطات الحكومية المكلف بالشغل من أجل الموافقة عليه (المادة 138 من مدونة الشغل)، وباعتبار أن مندوبي الأجراء يشكلون المقياس الحقيقي للنقابات الأكثر تمثيلاً؟

كان على المشرع أن يفتن لهذه الإشكالية، باعتبارها مسألة أساسية للشغيلة، وباعتبار الأهمية التي يحظى بها مندوب الأجراء أثناء وبعد عقد الاتفاقية أو وضع النظام الداخلي للمؤسسة، هذا مع العلم أن المشرع في المادة 432 من مدونة الشغل أبرز بشكل صريح هذه الأهمية من خلال إعطاء صلاحية تقديم جميع الشكايات الفردية الناتجة عن تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية لمندوبي الأجراء، مما يشكل تناقضاً في نظرنا بين مقتضيات المادة 104 والمادتين 138 و432 من مدونة الشغل، لذا كان على المشرع أن يجعل الاتفاقية الجماعية مهينة ومبرمة بين الأطراف الثلاثة (المشغل والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً وكذا مندوبو الأجراء) كما هو الشأن بالنسبة للجنة المقاول والصحة والنظام الداخلي والفصل الجماعي أو الجزئي (المادة 66).

• كيف أُلزم المشرع المشغل إشراك مندوبي الأجراء في الفصل الجماعي أو الجزئي لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات (المادة 66) من جهة، في حين أقصاهم من العضوية في اللجنة الإقليمية (المادة 68)، التي تتولى دراسة ملف الفصل الجماعي أو الجزئي

والبت فيه، وأن نتائج المشاورات والمفاوضات تدون في محاضر محررة من طرف إدارة المقاوله يوقعه الطرفان(الإدارة و مندوبي الأجراء الذي يتسلم نسخة من المحضر) من جهة أخرى.

في نفس الوقت نلاحظ أن المشرع عمل على إشراك الممثلين النقابيين في هذه اللجنة إن وجدوا، وإن لم يوجدوا فيبقى الملف بين يدي السلطة الإدارية والمنظمة المهنية للمشغلين وبدون من يتولى الدفاع عن الأجراء المعنيين بالأمر.

وهذا يعتبر تناقضا سقط فيه المشرع، حينما أشرك مندوبي الأجراء في الفصل الجماعي أو الجزئي، وأقصاهم في كل من تقديم المطالب الجماعية و من الأجهزة المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الجماعية الواردة في الكتاب السادس من مدونة الشغل، ونخص بالذكر منها اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، واللجنة الوطنية للبحث والمصالحة و كذلك المشاركة في وضع لائحة الحكام.

• ثم إن المشرع تناول على مؤسسة مندوبي الأجراء، حينما حذر المشغل من استعمالها كأداة لإضعاف الممثلين النقابيين، حيث جاء في المادة 473 من مدونة الشغل ما يلي: "(...) اتخاذ الإجراءات الملائمة، حتى لا يستعمل تواجد المندوبين المنتخبين كوسيلة لإضعاف دور الممثلين النقابيين (...)", و في هذا الإطار ألم يتساءل المشرع عن التناقض الوارد في المادة المذكورة، حينما أشار في فقرتها الثانية إلى ما يلي: "(...) تشجيع التعاون بين هاتين المؤسستين الممثلتين للأجراء (...)" ؟ وكذلك ألم ينتبه إلى مفهوم عبارة " الأكثر تمثيلية " الوارد في بنود مدونة الشغل، والمسند إلا للنقابات، مع العلم أنه يتعلق أساسا

بعدد المندوبين الذين تم انتخابهم بالمقاولات و المؤسسات الصناعية و التجارية؟ أي أن تحديد النقابات الأكثر تمثيلا، يتم حسب عدد مندوبي الأجراء التي تحصل عليها المنظمات النقابية، التي تفرزها صناديق الاقتراع خلال كل فترة انتخابية.

وفي الأخير، وأمام هذا القصور التشريعي. وانكباب السلطة الحكومية المكلفة بالشغل حاليا بدراسة مشروع قانون متعلق بإحداث تعويضات عن فقدان العمل بالنسبة للعمال والأجراء، الذي سيتم عرضه على الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين، من أجل إبداء الرأي فيه والتشاور حوله¹⁷¹، نقترح حلولا نراها ضرورية ومشروعة في ظل هذا البحث الميداني، حتى نفي، بكل تجرد وموضوعية، للأمانة العلمية، وذلك بإجراء تعديلات على بعض المقتضيات التشريعية موضوع بحثنا، انطلاقا من الاعتبارات السالفة الذكر، ويبقى مفتاح السر لهذه التعديلات هو إحداث هيئة وطنية لمندوبي الأجراء منتخبة، تنضاف إلى الأطراف الثلاثة المشاركة في الحوار الاجتماعي مع الحكومة، وبالتالي المساهمة في صياغة النصوص والمقتضيات المنظمة لعلاقات الشغل الفردية والجماعية.

¹⁷¹ نص الاستجواب الصحفي الذي أجرته جريد " المساء " مع وزير التشغيل، والمنشور في عددها 445 بتاريخ 24 فبراير 2008، ص2.

الفهرس

إهداء:

تنبيه الناشر:

قائمة المختصرات:

مقدمة:.....

الفصل الأول:

المهام و الصعوبات: هاجس استقلالية مندوبي الأجراء عن النقابة.....

المبحث الأول: مجال و مهام تدخل ممثلي المستخدمين.....

الفقرة الأولى: النظام الأساسي / الداخلي.....

أولاً: النظام الأساسي لسنة 1961

ثانياً: النظام الأساسي لسنة 1979

ثالثاً: النظام الأساسي لسنة 1988

الفقرة الثانية: صلاحيات ممثلي المستخدمين واختصاصاتهم.....

المبحث الثاني: ممثلو المستخدمين بين الصعوبات المطروحة و رحلة التفاوض

والتشاور.....

الفقرة الأولى: عوارض مهام ممثلي المستخدمين.....

الفقرة الثانية: ممثلو المستخدمين وبداية الانفراج.....

الفصل الثاني:

الإصلاحات القانونية الجديدة : تطوير استقلالية مندوبي الأجراء عن النقابة.....

المبحث الأول: تراجع دور و مهام مندوبي الأجراء.....

الفقرة الأولى: المركزيات النقايبية والترابع عن المكتسبات التشريعية....

الفقرة الثانية: مندوبو الأجراء في ظل الفراغ التشريعي.....

المبحث الثاني: توسيع اختصاصات مندوبي الأجراء بالممارسة.....

الفقرة الأولى: الدور التشاركي والاستشاري لمندوبي الأجراء....

1 - لجنة المفاوضة....

2 - الفصل لأسباب تكنولوجياة أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المفاوضة....

3- لجنة السلامة وحفظ الصحة:

4 - النظام الداخلي لسنة 2006:

الفقرة الثانية: الحماية القانونية المخولة لمندوبي الأجراء.....

الخاتمة:.....

تكمُن أهمية دراسة هذا الموضوع في العمل على توثيق تجربة عملية، دامت حوالي الأُسنة من الممارسة اليومية، مارسنا خلالها مهمة مندوب الأجراء ولارلنا، ومسؤول نقابي، والعضوية في كل من لجنة متابعة الحوار الاجتماعي ولجنة المقاول، وعضو لجنة صياغة النظام الداخلي بالقرض الفلاحي للمغرب.

وهذا البحث بمثابة جمع وتدريب وتحليل لتطوّر هذه المهنة، قصد التمكن من تكييفها والتراجع تطويرة، فهو بمثابة دليل عملي لولي يمكن الاستفادة منه من قبل مندوب الأجراء في هذا القطاع لولي قطاع آخر.

كما أنه مرجع، يتضمن مجموعة من المعلومات، يصعب إيجادها في المراجع الأكاديمية، لصعوبة الوصول إلى المعلومات المتعلقة بها.

لهذا العمل هو عبارة الاحتكاك المباشر مع إدارة المقاول والأجراء، سواء تحت غطاء المنظمة النقابية أو خارجها.

إن الأمر يتعلق هنا بسعي حثيث إلى تمثيل وسط إشكال من أعتد الإشكالات في التفكير الاقتصادي-السياسي، إشكال الأجراء والتشغيلين، أي تلك العلاقة للتوضحة في الكثير من الأحيان بين "العامل" و"رب العمل" داخل المؤسسة، وهي هنا المؤسسة البنكية في المغرب من خلال نموذج "القرض الفلاحي".

محمد العاشي



محمد العاشي

- من مواليد 1963، الناظور.
- متزوج، وأب لثلاثة أبناء.
- مندوب الأجراء.
- عضو منتخب في لجنة المقاول.
- إطار مسدسري بـالقرض الفلاحي للمغرب.
- حاصل على دبلوم المدرسة الوطنية للإدارة العمومية في الإدارة العامة بالرباط.
- حاصل على الدبلوم الجامعي العالي في الهندسة الفسطنانية والقانونية بجامعة محمد الخامس - الرباط.

mohamed.elmaachi@gmail.com

