

الرد والتوضيح عن المغالطات والأكاذيب الواردة في البيان التضليلي

"إن التضليل أشد أنواع القمع" عمر بن جلون شهيد الطبقة العاملة

ردا عن المقال القذحي الذي سنسميه تجاوزا بالبيان التضليلي، لأنه مليء بالمغالطات والأكاذيب ولأن صاحبه حرم من الاضطلاع على مضمون الاتفاق وكذا التعديل اللاحق ببعض بنود الاتفاقية الجماعية، ومن تم أخذ يتصور ويتوقع دون معرفة مسبقة. فجاء تحليله مجانباً للصواب تارة ومشوداً بهذيان حمى الانتخابات الوشيكة تارة أخرى.

وعليه، ورفعاً لكل التباس سنحاول الجواب من خلال مستويين اثنين :
الأول موضوعي : ويتمثل في دحض كل تلك الادعاءات والثاني شكلي، ويتمحور حول الدوافع الكامنة خلف هذه الخرجة اليايسة.

أولاً : نحن نقابة رائدة متجددة ومتجددة، وإن كانت تعتبر الإدارة خصماً إلا أنها تؤمن بالشراكة، لأن مصلحة المستخدمين والتي تمثلها النقابة ومصلحة الشركة سواء، ومن يدعي خلاف ذلك، يعتبر رجعيًا وغير مسؤول ومصاب بالعمى والحوال النقابيين.

ثانياً : إن صاحب المقال تناسى أننا النقابة الأكثر تمثيلاً من حيث عدد المناديب والممثلين النقابيين على الإطلاق، ويمكنه أن يدلنا عما تبقى في الإطار السابق الذي يمثله، بعد استقالة كل الفعاليات النقابية الوازنة. وتلك التي لازالت تستقبل حالياً بفعل الانزلاقات الأخيرة.

تمة اختلاف كبير بين ظروف النشأة وواقع الحال، فأن يحصل المسؤول الأول عن الإطار الذي يتحدث باسمه صاحب المقال على ثلاثين صوتاً في الانتخابات الأخيرة لتعاضدية مستخدمي البريد والمواصلات، وفي مدينة الدار البيضاء مقر عمله، في حين حصل بعض منخرطي نقابتنا المغمورين على أكثر من ثلاثمائة صوت، فالأمر يحمل أكثر من دلالة وكل مقارنة تبدو عقيمة وغير ذات جدوى. إن الأطارات الهجينة تنشتت في أول محطة ويخبو زيف بريقها في أول امتحان.

ثالثاً : إن التوقيع على "اعتماد النظام الداخلي" هي فقرة مبتورة الغرض منها التضليل، وكان عليه أن يكمل نص الاتفاق المشار إليه، "بالنسبة للمستخدمين الجدد، أما المستخدمون المنحدرون من المكتب الوطني فتسري عليهم مقتضيات النظام الأساسي ...".

إذ لا يعقل أن تستمر الشركة في الاشتغال بأجراء جدد غير مؤطرين بأي نظام قانوني ولو مؤقتاً، وحينما حاولت إدارة الشركة تعميمه نسي صاحب المقال أن يذكر، أن نقابتنا هي من تصدى لهذا الأمر وفي كل جهات المملكة وبكل قوة، بل تصدت حتى " للنظام الأساسي المعدل" وكان خلفها من يآتمر بتوجهاتها لتعلم أجديات العمل النقابي.

رابعاً : إن القول بأن نقابتنا ضيعت فرصة سانحة لتطبيق ما يسمى بـ **bijection** عشية التوقيع على الاتفاقية الجماعية، فيه نوع من التجني الكبير، فأخلاقياً كان عليه التذكير بسنة 2006 كتاريخ للنضالات التي خاضتها نقابتنا . والمتوج بإضرابين لمدة يومين لكل واحد منهما. وبوقفات احتجاجية وطنية ومحلية وفي مختلف المراكز. وأخرى ضد الإعلام المرئي، وقد خلفت هذه النضالات آثاراً بليغة بفعل التجاوزات والتعسفات الإدارية لازال إخواننا وإلى اليوم يعانون من تبعاتها، ونخص بالذكر الإعفاء من المهام، وحذف العديد من المناصب والمنح المتعلقة بها لمجموعة كبرى من المناضلين الأوفياء.

خامسا : إن الإدعاء "بالأمانة" شيء والتخلي بهذه الخصلة تاريخيا شيء آخر، فليس أكبر من الأمانة التي تحملتها نقابتنا حينما لم تكن في الساحة أي نقابة على الإطلاق، **فدافعت عن الاستقرار الوظيفي** وشرعنته قانونا **بمرسوم حكومي** وواقعا بزيادات متتالية في الأجور، وخير دليل أن منافسي الشركة وبالأمس القريب بدؤوا في إجراءات تسريح العشرات من المستخدمين،(مثال شركة ونا). علما بأن عدد مستخدميهم لا يصل إلى 10% من عدد مستخدمي شركة اتصالات المغرب.

سادسا : إن ما ذهب إليه صاحب المقال من كون " المراجعة السنوية للمستخدمين " Revue du Personnel هي منظومة لتدبير المستخدمين وليس منظومة للترقية، قول خاطئ لأن البند 59 ينص على إمكانية التطور داخل المنصب، ومن ومنصب إلى آخر، ومن صنف إلى آخر، فبماذا يمكن تسمية هذا التطور !!؟ أما أن هذه المنظومة السنوية تتم في غياب المستخدم فهو قول مردود عنه، لأن اللجنة الثنائية المنصوص عليها في البند 60 من الاتفاقية الجماعية قد شكلت منذ مدة، ونقابتنا تقوم داخلها بدور فعال واستطاعت الدفاع عن العديد من ملفات الترقى وهو ما جعل البعض يخاصمنا بحجة ضرورة معالجة الشكايات المحالة عليه نيابة عنه !!؟ فالغائب الأكبر ليس المستخدم أو من يمثله بل الذي يعيش الغياب والعدم والعاجز عن حل أبسط الشكايات.

سابعاً : إن الاستشهاد بنقابات فرنسية عن طريق السمع أمر جديد، لأن نقابتين مشار إليهما هما ذاتا توجه شيوعي ينهل من التروتسكية (لا نعلم سبب التحول في المرجعية) وهي نقابات تربطنا وإياها علاقة شراكة والكاتب العام ل FSPT SUD زار بمعية وفد هام نقابتنا في الصيف الأخير وسيدألهم رفاقنا زيارة عمل من 30 مارس إلى 4 أبريل 2009، ولعلم صاحبنا، فهذه النقابات ترفض الخصوصية جملة وتفصيلا، وتعارض كل المنظومات الجديدة، ليس لإجهازها على المكتسبات، بل لكونها منظومات تحفيز، تعمل على الدفع بالمستخدم لبدل أقصى ما يمكن بغية الترقى السريع، مما ينجم عنه من إجهاد وقلق، وهي أمراض مهنية لديهم. وهذا هو واقع الحال في فرنسا المتنورة منذ قرون، حيث قمة الإشباع الحقوقي، ينضاف إلى ما ذكر من حرية وديمقراطية وإيحاء، وأي استشهاد بهذه النقابات وفي هذا الموضوع بالذات، ليس في محله، ولا يعدو كونه مثلا نشاز.

ثامناً : إن منظومة الترقى كما كان منصوص عليها في السابق لم تكن لتطبق بشكل سليم، نظرا للعديد من الاختلالات، إن على مستوى النقابات الحاصل في منح المناصب، أو على مستوى الغموض الذي كان يحيط بالمستويات، إذ وبمقارنة بسيطة لبعض شكايات المستخدمين نجد أننا أصبحنا نتحدث عن " مستوى ونصف مستوى"، "مستوى+ربع" و"مستوى+ثلث" وهذه العبثية هي ما جعل منظومة الترقى بكاملها تعزيرها إكراهات تدبيرية في التطبيق، وتفرز العديد من الشكايات، أهمها كان موضوعه الانتقال من صنف **Catégorie** إلى آخر، فرغم تطور الأجور وبنسبة تفوق 25% من 2004 إلى 2008 إلا أن انعدام مسار واضح وشفاف، حتم على نقابتنا مواكبة التطورات وحل هذه المعضلة من أساسها بحذف المستويات، والاكتماء بمستوى واحد لكل منصب، فأصبح التطور كالتالي :

- 1- تطور داخل نفس المنصب **Emploi**
 - 2- تطور من منصب إلى آخر ينتمي إلى نفس الصنف **Catégorie**. شريطة توفر الأجير على تجربة سنتين على الأقل في المنصب الذي ينتمي إليه.
 - 3- تطور من منصب إلى آخر ينتمي إلى الصنف الأعلى المباشر شريطة توفر الأجير على تجربة أربع سنوات على الأقل في الصنف الذي ينتمي إليه.
- يتضح مما سبق أنه لم يتم التخلي إطلاقا عن الصنف (**Catégorie**) وكل البنود 54-55-56-57-59 تؤكد ذلك، كما أن التخلي عن المستويات أمّلته ضرورة العدالة والإنصاف لأنه حتى داخل المستوى الواحد توجد فوارق مادية غير مبررة .

إن ما تحقق من تطور في أجور المستخدمين وفي أربع سنوات وهو عمر الاتفاقية الجماعية (2004-2008) لم يتحقق منذ 20 سنة خلت (1984-2004). أضف إلى ذلك أن سنوات الأقدمية داخل الصنف لم يتم تجاهلها بالنسبة للمنظومة الجديدة، إلى جانب معايير الكفاءة وتحقيق الأهداف، وذلك لجبر الضرر ورفع الحيف، في حال وجودهما.

تاسعا: إن الجهل بالفصل 54 والاعتقاد بتعديله، هو ما أوهم صاحب المقال كون المنظومة الجديدة ستدفع بالمستخدمين إلى الانحدار في الصنف، وهذا ادعاء لا يقبله العقل السليم، فترتيب المستخدمين وفق المناصب الفعلية التي يشغلونها، جاء بإلحاح ورغبة ومقاومة النقابة لحل مشكلة المئات من المستخدمين، والتي لا علم لصاحبنا بها، ويتقاضون منحا أقل من منحة المنصب التي يزاولونها فعليا، على اعتبار أنهم لا يتوفرون على الصنف *Catégorie* المناسب، ولكن العكس غير صحيح، في حالة الترتيب في منصب أقل من صنف الأجير (فالصنف مكتسب) وهو الأمر الذي جعل نقابتنا تستتكف عن التدخل لحل هذه الشكاية أو تلك، وبشكل انتقائي، وقامت بتجميعها والبحث عن حل جذري لها دفعة واحدة، إحقاقا للحق ورفعاً للحيف، وهو ما تمت الاستجابة له من قبل إدارة الشركة، تطبيقاً لمبدأ الشركة المواطنة.

إن البند 54 لم يطله أي تعديل أو تغيير أو تنميط، ونعيد كتابته مرة أخرى، لعل الذكرى تنفع المؤمنين. وهو لا يحتاج لأي تأويل ولا تفسير.

البند 54 : "يصنف كل "أجير" في منصب حسب النشاط الذي يمارسه. غير أن التصنيف الجديد للأجير لا يمكن أن يكون أقل من الصنف الذي ينتمي إليه عند تاريخ ترتيبه. يحتفظ الأجير بأقدميته في الصنف الذي ينتمي إليه".

أما مسألة الاحتباس فلم يعد لها محل، لأن المنظومة الجديدة تحدد مستوى واحد لكل منصب، وتتيح إمكانية التطور داخله وبشكل مستمر، والاحتباس الحقيقي يوجد في العقلية غير القادرة على مواكبة التطورات والتحولات، والمكتفية بالتفوق داخل مرجعيات تقليدية ماضوية.

أما من حيث الشكل، وبقراءة متسارعة يتضح بأن المقال المذكور محبوك بأسلوب انفعالي محشو بشحنات عاطفية تتم عن الإحباط والفشل الذريعين، (كما جاء في رسالة استقالة حديثة لأحد قياديين هذا الإطار) وغير منضبط للتحليل الموضوعي، وينهل من مفردات قاموس العصر الوسيط عصر الانحطاط والتردي، وهي لغة لا تستقيم وحجم المتلقي/الاتصالي العامل في قطاع عصري يعتمد أحدث تقنيات التواصل وأدق ابتكارات التكنولوجيا. فمصطلحات من قبيل (طعنة من الخلف، ليل مظلم، التسلط، والمصيبة، وخطير ..) تؤسس لخطاب سيمولوجيا، سوداوي فكرا، وظاهرا، يعبر عن نفسية مهزوزة لا تليق بالتحليل النقابي الرزين المؤمن بالصراع الأبدي بين الرأسمال، وقوة العمل، داخل التحولات التي يعرفها العالم.

إن مصالح عديدة باتصالات المغرب تشتغل ليلا وهو دليل على التقاضي والمجهود الكبير لخدمة الصالح العام، ولسنا ندري ماهي الخلفية السيكولوجية التي تجعل صاحب المقال يخاف من الليل.

إن الاتهام بمس المكتسبات والتراجع عنها قذف مجاني، إذ يكفي التنكير بمن أوقف (المغادرة الطوعية) حينما ألبسها بعض المسؤولين الإداريين لبوس (المغادرة الإجبارية)، وكيف تصدت نقابتنا المناضلة وبالسبل المشروعة والواضحة والمتعارف عليها عالميا، لوضع حد لتلك التعسفات، لأن المبدأ الثابت **الاستقرار الوظيفي** لا يمكن المزايدة أو التحايل عليه.

إن الشغيلة الاتصالية واعية بحقوقها وتستشعر الخطر بحدسها الذي لا يخيب، وتعرف من يمثلها حق تمثيل، وتعرف خلف من تصطف للدفاع عن مكتسباتها، وكونها كذلك، فقد قالت كلمتها حينما دعاها الإطار الذي يتحدث من خلاله صاحب المقال البئيس، لارتداء الأسود كنوع من الاحتجاج، فرفضت، أولا لأنه إطار لا يمثل إلا نفسه، وثانيا، كون اللون الأسود موضة الأزياء في فصل الشتاء.

كما أن (الفاقلة) كماركة تجارية مسجلة يحضرها بالكاد بضعة أشخاص ممن تبقى من حواريي وأتباع التضليل، فبئس النضال وبئس أساليبه، التي جعلته أضحوكة ونكتة يتندر بها الصبية والمراهقون.

وختاما، يقول تعالى في محكم تنزيله العزيز " يا أيها الذين آمنوا، إن جاءكم فاسق بنبأ فتبينوا أن تصيبوا قوما بجهالة فتصبحون على ما فعلتم نادمين" صدق الله العظيم.



عاشت النقابة الوطنية للاتصالات رائدة متجددة متجددة.
عاشت الكونفدرالية الديمقراطية للشغل بديلة صامدة مناضلة

عن الكتلة الوطنية
المنسق الوطني
خايل بشياهي