العنوان:	انعكاسات غياب الحوار الإجتماعي مع النقابات على إصلاح أنظمة التقاعد بالوظيفة العمومية
المصدر:	مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية
الناشر:	رضوان العنبي
المؤلف الرئيسي:	بياض، هشام
المجلد/العدد:	عدد خاص
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2015
الصفحات:	61 - 76
DOI:	10.12816/0016828
رقم MD:	646988
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EcoLink, IslamicInfo
مواضيع:	المغرب، التقاعد، الوظائف الحكومية، الحوار الوطني، النقابات
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/646988

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

للإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

بياض، هشام. (2015). انعكاسات غياب الحوار الإجتماعي مع النقابات على إصلاح أنظمة التقاعد بالوظيفة العمومية.مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، عدد خاص، 61 - 76. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/646988

إسلوب MLA

بياض، هشام. "انعكاسات غياب الحوار الإجتماعي مع النقابات على إصلاح أنظمة التقاعد بالوظيفة العمومية."مجلة المنارة للدراسات القانونية والإداريةعدد خاص (2015): 61 - 76. مسترجع من http://search.mandumah.com/Record/646988

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

انعكاسات غياب الحوار الإجتماعي مع النقابات على إصلاح أنظمة التقاعد بالوظيفة العمومية

هشام بياض
طالب باحص في صف سلك الدكتوراه
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية
محمد الاول،وجدة

مقدمة

إذا كان لعقود الشغل بداية ، فإنها تنتهي عموما وكيفما كانت طبيعتها القانونية، إما لأسباب خاصة ترتبط أساسا بالتميز بين عقود الشغل المحددة المدة وعقود الشغل غير محددة المدة أو لإنجاز شغل معين، حسب المادة 16 الفقرة الأولى من مدونة الشغل، وقد تنتهي بأمر من المشرع نفسه وهو حالة التقاعد، وعقد الشغل يعتبر من عقود المدة ، وليس بعقد أبدي، وهذا ما أكدتها مقتضيات الفصل 728 من قاتون الالتزامات والعقود المغربي، الذي ينص على أنه ((يبطل كل اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بتقديم خدماته طول حياته أو لمدة تبلغ من الطول حدا بحيث يظل ملتزما حتى موته)).

لقد أصبح التقاعد الذي هو نهاية لمسار وظيفي أو شغلي، يحظى باهتمام واسع ومتزايد في أوسط الموظفين والمستخدمين والأجراء وداخل المنظمات النقابية والادارات العمومية والمقاولات والقائمين على المؤسسات المسؤولة عن نظام التقاعد.

وانطلاقا من المقتضيات القانونية الواردة في مدونة الشغل، لا بد من الاشارة ولو بإيجاز لأنظمة التقاعد التي يعرفها المغرب وما يشوبها من اختلالات، وقد سبق أن جاء خطاب جلالة الملك بمناسبة عيد العرش (30 يوليوز 2004) واضحا بعد أن دق ناقوس الخطر من أجل إنقاذ أنظمة التقاعد قبل فوات الأوان، حيث جاء فيه (...كما يجب تفعيل وتوسيع الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية، ومكافحة كل أشكال الفقر والإقصاء، وترسيخ التضامن بين الأجيال باتخاذ التدابير اللازمة والمستعجلة لإنقاذ مستقبل أنظمة التقاعد، قبل فوات الأوان،...).

إن أنظمة التقاعد بالمغرب تتسم بالتعدد وعدم تقاربها والانسجام فيما يخص الجوانب المؤسساتية (أي أن كل نظام يتوفر على إطار قانوني خاص ويخضع لسلطة وصاية مستقلة) ونظام الحكامة ومقاييس العمل المعتمدة، وهذه الأنظمة وقف المجلس الأعلى للحسابات على اختلالاتها ([87])، وعمل على اصدار في يوليوز2013 تقرير ([88]) يتعلق ب"منظومة التقاعد بالمغرب التشخيص ومقترحات الاصلاح"، حيث خلص التقرير إلى ضرورة التعجيل بالقيام بمسلسل من الاصلاحات العميقة لنظام التقاعد على المدى القصير والمتوسط والطويل، كما خصص مجلس النواب يوم 23 يونيو 2014 جلسة عمومية لمناقشة العرض، والذي تقدم به الرئيس الأول للمجلس الأعلى للحسابات.
وحسب تقرير المجلس فإن وضعية الانظمة الأكثر هشاشة ستزداد سوء إذا لم تتدخل السلطات العمومية بشكل عاجل للقيام باصلاحات شاملة وعميقة وجريئة.
وللإشارة، فإن هذه الأنظمة المتنوعة تم إنشاء كل واحدة منها في مرحلة معينة بهدف تغطية شريحة خاصة من الساكنة، إلا أن تغطية هذه الأخيرة نسبتها ضعيفة، حيث أن مجموع الأنظمة (حسب تقرير المجلس الأعلى للحسابات) لا تغطي سوى 33 بالمائة من مجموع الساكنة النشيطة، أي ما يناهز 3.4 مليون نسمة من أصل 10.5 مليون نسمة.

وهذه الأنظمة المتنوعة والمختلفة أحدثت خلال فترات وبشكل تدريجي والتي امتد من سنة 1930 إلى سنة 1977 وهي:

المطلب الأول: صناديق التقاعد

الصندوق المغربي للتقاعدCMR

الصندوق المهني المغربي للتقاعد CIMR

الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNSS

النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد RCAR

[87] لقد سبق للمجلس الاعلى للحسابات أن أثار خلال التقرير الذي أنجزه سنة 2006 ملاحظات حول حكامة الجهاز ارتبطت أساسا بالهيكلة التنظيمية للصندوق ونظام المعلومات ومراقبة المعاشات، وكذا تدبر بعض توظيفات الأموال التي قام بها الصندوق

[88] يحتوي هذا التقرير على 128 صفحة ومقسم إلى قسمين، القسم الأول يتعلق بتشخيص نظام التقاعد بالمغرب، والقسم الثاني يتعلق بمقترحات الاصلاح، وفي الأخير يختم التقرير بأجوبة مسؤولي صناديق التقاعد.

النقطة الأولى: الصندوق المغربي للتقاعدCMR

أحدث الصندوق المغربي للتقاعد في فاتح مارس من سنة 1930 كأول نظام إجباري للتقاعد بالمغرب لفائدة الموظفين الفرنسيين العاملين بإدارة الحماية، وبتاريخ 31 ماي 1931([89]) أحدث أول نظام التقاعد لفائدة الموظفين المغاربة([90]).

والصندوق يعمل بنظام التوزيع ليشمل جميع الموظفين المدنيين التابعين للدولة والجماعات المحلية، كما تم إنشاء نظام جديد لفائدة العسكريين.

وقد أسفر تقرير المجلس الأعلى على تشخيص وضعية نظام المعاشات المدنية للصندوق المغربي للتقاعد على أنه يعاني من إختلالات مالية عميقة وهيكلية وتزداد تفاقما مع مرور الزمن، بالرغم من وضوح الوضعية الصعبة للنظام منذ سنوات، فإنه لم يتم القيام بأي إصلاحات هيكلية تحت ذريعة انتظار نتائج الدراسات والاستشارات([91]).

كما أن كل التقارير تجمع على أن الصندوق المغربي للتقاعد سيعرف صعوبات مالية ابتداء من سنة 2015، وستعرف الاحتياطات المالية للنظام انخفاضا لتصبح سلبية إبتداء من سنة 2021.

ومن أجل إنقاذ الصندوق المغربي للتقاعد، يقترح المجلس الأعلى للحسابات حاليا، رفع سن التقاعد إلى 65 سنة على مدى 10 سنوات، عوض 60 سنة المعمول بها حاليا، مع منح المنخرطين إمكانية تمديد فترة نشاطهم حتى تتسنى لهم الاستفادة من تقاعد كامل في المعدل الأقصى، وفي حدود سن يتم تحديدها لاحقا. مع وجوب أن يخضع الاستمرار في العمل لتأطير ملائم([92]).

---

[89] لقد ظل الصندوق المغربي للتقاعد تابعا لمديرية الشؤون الادارية والعامة التابعة لوزارة المالية حتى سنة 1996 الذي على إثرصدور القانون رقم 95-43 المتعلق باعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد، حيث اتخذ شكل مؤسسة عمومية تتمتع فعليا بالاستقلال الاداري والمالي.

[90] محمد عفيفي، مستقبل التقاعد بالمغرب، مطبعة أنفوبرانت، سنة 2101، ص 29.

[91] حسب تقرير المجلس الاعلى ص 25و26.

[92] ويضيف مقترح المجلس الأعلى للحسابات على أنه بالنسبة لوعاء احتساب الحقوق بالنسبة للمنخرطين في الصندوق المغربي للتقاعد، فقد اقترح المجلس تغيير الوعاء بصفة تدريجية باعتماد معدل أجور من 10 إلى 15 سنة الأخيرة من العمل، عوض آخر أجرة كما هو معمول به حاليا، مع تخفيض نسبة القسط السنوي إلى 2 في المائة بدل 2.5 في المائة، وتحديد نسبة المساهمة في 30 في المائة، موزعة على الشكل التالي 24 في المائة منها للنظام الأساسي اعتمادا على مبدأ

كما عملت الحكومة بشأن معالجة أزمة نظام المعاشات المدنية للصندوق المغربي للتقاعد على طرح مقترحات في الموضوع على المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لإبداء رأيه بشأنها.

والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي كهيئة دستورية مستقلة يضطلع بمهام استشارية لدى الحكومة ولدى مجلسي البرلمان، ويحدد القانون التنظيمي رقم 60.09 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي([93]) صلاحياته من خلال الباب الثاني، وتركيبته من خلال الباب الثالث، وتنظيمه من خلال الباب الرابع، وطريقة تسييره من خلال الباب الخامس، والتنظيم الاداري والمالي من خلال الباب السادس، بالاضافة إلى أحكام مختلفة وانتقالية من خلال الباب السابع والأخير.

وتنص المادة الثانية من هذا القانون على أنه ((طبقا لأحكام الفصل الرابع والتسعين من الدستور، يضطلع المجلس بمهام استشارية لدى الحكومة ومجلس النواب ومجلس المستشارين.

ولهذا الغرض، يعهد إليه على الخصوص القيام، وفق الشروط والكيفية المنصوص عليها في أحكام هذا القانون التنظيمي، بمايلي:

- الإدلاء برأيه في الاتجاهات العامة للإقتصاد الوطني والتكوين؛
- تحليل الظرفية وتتبع السياسات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية والجهوية والدولية وانعكاساتها؛
- تقديم اقتراحات في مختلف الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية؛
- تيسير وتدعيم التشاور والتعاون بين الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين والمساهمة في بلورة ميثاق اجتماعي؛
- إنجاز الدراسات والأبحاث في الميادين المرتبطة بممارسة صلاحياته)).

التوزيع بدل20 بالمائة المعتمد حاليا، و6 في المائة بالنسبة للنظام الإضافي المبني على الرسملة يتحملها بشكل متساو المشغل والأجير.

[93] ظهير الشريف رقم 1.10.28 صادر في 18 ربيع الأول 1431 (5مارس 2010) بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 60.09 المتعلق بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، المنشور بالجريدة الرسمية و عدد 5820 بتاريخ 11 مارس2010.

النقطة الثانية : النظام العام للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعدRCAR

سيعرف هذا النظام بدوره صعوبات في تحقيق التوازن المالي لكن أقل حدة من نظام المعاشات المدنية للصندوق المغربي للتقاعد أونظام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وترجع هذه الوضعية إلى عدم ملائمة بعض مقاييس هذا النظام، خصوصا إعادة تقييم المعاشات التي ترتبط بتطور الراتب المتوسط للنظام، الأمر الذي من شأنه أن يطرح إكراهات بشأن تمويل هذا التقييم في حالة تسجيل مردودية احتياطيات النظام الانخفاض مهم، خاصة عندما تكون الظرفية الاقتصادية غير مواتية. على صعيد آخر، تظهر التوقعات في أفق سنة 2060 أن المؤشرات الديمغرافية للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد ستعرف تطورا مماثلا لتلك المتعلقة بالصندوق المغربي للتقاعد، إذ أن استقرار عدد المنخرطين ومن أعداد المتقاعدين)الذين سيتضاعف عددهم 4 مرات(سيؤدي إلى تدهور كبير في المؤشر الديمغرافي، الذي يوجد أصلا في مستوى جد منخفض، حيث سينتقل من3 نشيطين لمتقاعد واحد حاليا إلى 0,8 نشيط بحلول سنة 2045 وتعكس التوقعات المالية لهذا النظام وضعا يتسم نسبيا بالديمومة. وهكذا، فإن رصيده المالي لن يصبح سالبا إلا في سنة 2022. ولن يتم استنفاذ احتياطيات هذا النظام إلا بحلول سنة 2042

النقطة الثالثة : نظام التقاعد للصندوق الوطني للضمان الاجتماعيCNSS

تبين التوقعات الإ كتوارية أن الساكنة النشيطة المنخرطة في نظام التقاعد للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ستستمر في الارتفاع لتبلغ 11,9 مليون نسمة في أفق سنة 2060 مقابل 2,7 مليون مع نهاية سنة 2012. بيد أنه، وابتداء من سنة 2020، سيعرف عدد المحالين على التقاعد ارتفاعا ملحوظا مما سينتج عنه اتجاه نحوانخفاض مؤشر التوازن الديمغرافي في المستقبل والذي سينتقل من 9,6 حاليا إلى 3,9 سنة 2060.

ويمكن تفسير الديمومة النسبية للتوازن الديمغرافي لهذا النظام مقارنة مع الأنظمة الأساسية الأخرى، من جهة بالأهمية الحالية للنموالديمغرافي، وبالإمكانيات الهائلة التي سيتيحها توسيع نظام التقاعد ليشمل المأجورين غير المصرحين ونتائج محاربة ظاهرة الخفض في التصريحات من جهة أخرى.

وفي المقابل، ترجع هشاشة هذا النظام إلى التسعيرة المنخفضة للحقوق خلال الخمسة عشر سنة الأولى (أي 3.240 يوما) للانخراط الفعلي، حيث أن كل فترة انخراط من 216 يوما تعادل 3,33 % كقسط سنوي. ويزيد من حدة هذا الوضع أن نسبة هامة من المستفيدين تتوفر على أقدمية في الانخراط تناهز المدة الدنيا التي تكسب الحق في المعاش. ومن شأن هذه الوضعية التشجيع على ضعف التصريح أوعدم التصريح عند تجاوز الحد الأدنى لمرحلة التأمين.

وتبين الدراسات الإكتوارية أن الرصيد التقني والمالي للنظام سيصبح سلبيا ابتداء من سنة 2021. وأن جميع الإحيتاطيات سيتم استنفاذها في سنة 2030 وتؤكد هذه التوقعات كذلك اختلال توازن هذا النظام الذي راكم إلى حدود نهاية سنة، 2011 ديونا ضمنية غير مشمولة بالتغطية بمجموع قدره197 مليار درهم ولكي يتمكن هذا النظام من العمل وفق نفس القواعد الحالية في أفق سنة 2060 فإنه من الضروري رفع نسبة واجب الانخراط إلى 16,63% بدل 11,89% المعتمدة حاليا. وعلى صعيد آخر، تجدر الإشارة إلى أن نسبة تغطية الساكنة النشيطة تبقى غير كافية بالرغم من الارتفاع الذي سجلته هذه النسبة خلال السنوات الأخيرة، إذ بلغت 72 % في سنة 2011 مقارنة مع نسبة 43% خلال سنة 2005. بيد أن نسبة التغطية الحقيقية للتقاعد تبقى متواضعة اعتبارا لكون انخراط الأجير المؤمن لا يعني بالضرورة أنه سيستفيد من معاش التقاعد عند بلوغه سن الإحالة على التقاعد. وعلى سبيل المثال، وإلى غاية نهاية سنة 2012، فإن حوالي 622.000 مؤمن غير نشيط قد بلغوا السن القانوني المحدد في 60 سنة دون إكمال مدة 3.240 يوما من المساهمات الضرورية لإكتساب حق الاستفادة من معاش التقاعد.

النقطة الرابعة : نظام التقاعد التكميلي المتعلق بالصندوق المهني المغربي للتقاعد CIMR

خلافا للأنظمة الأخرى، تبين الدراسات الإكتوارية أن النظام التكميلي الذي يتولى تدبيره الصندوق المهني المغربي للتقاعد لن تستنفذ احتياطياته خلال مرحلة التوقعات(إلى غاية 2060) رغم أن عجزا تقنيا سيظهر ما بين سنتي 2033و2050. وبفضل الإصلاحات المنجزة خلال سنة 2003، تمكن هذا النظام من معالجة ضعف التسعير الذي عرفه سابقا، وكذا تحسين معدلات التمويل الأولي

والتغطية التي بلغت مع نهاية سنة 2011 على التوالي 67% و40% . وبالتالي، يمكن لهذا النظام ضمان تقديم خدماته حتى سنة 2060.

وتعزى هذه الوضعية المتوازنة إلى استعمال أهم عنصر في قيادة هذا النظام أي قيمة التنقيط المعتمدة سنويا من طرف مجلس الإدارة بناء على الوضعية المالية وتوازن النظام. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن نقطة الضعف الرئيسية لهذا النظام تتمثل في طريقة تسييره باعتماد مبدأ التوزيع، علما بأن هذا النظام اختياري وليس إجباري مما يطرح تحديا مزدوجا من حيث استمراريته التي تبقى رهينة بالإ نخراطات الجديدة والتطبيق الصارم والمستمر للتسعيرة المناسبة.

أما المقترح الحكومي المطروحة على أنظار المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي فإنه يتعلق بما يلي:

· رفع سن التقاعد إلى 62 سنة ابتداء من فاتح يوليوز 2015، ورفعه تدريجيا بستة أشهر كل سنة ليصل إلى 65 سنة ابتداء من 01 يوليوز 2021.

· رفع نسبة الاقتطاع من الأجور لتمويل صندوق التقاعد بـ 4% (2% في 1 يوليوز 2015، و2% في فاتح يوليوز 2016) لتصل إلى 14% بدل 10% حاليا مع مساهمة مماثلة للدولة.

· تقليص مقدار معاش التقاعد عبر آليتين، الأولى هي احتسابه على قاعدة معدل الأجرة للسنوات الثمانية الأخيرة بدل آخر أجرة حاليا، والثانية هي استبدال نسبة 2.5% من الأجرة عن كل سنة من العمل بنسبة 2% فقط.

· رفع مدة العمل للتوفر على إمكانية الاستحقاق للتقاعد النسبي (شريطة إذن الإدارة وفي حدود عدد محدد من المناصب) من 21 سنة كحد أدنى بالنسبة للرجال و15 سنة بالنسبة للنساء إلى 26 سنة للرجال و20 سنة للنساء، ورفع مدة العمل للحصول على التقاعد النسبي غير المشروط إلى 36 سنة بدل 30 سنة حاليا، كل هذا مع تخفيض مقدار معاش التقاعد النسبي باحتسابه على قاعدة 1.5% عن كل سنة من العمل بدل 2% حاليا.

وبقرائتنا للمقترح الحكومي ومقارنة مع ما هو جاري به العمل حاليا بالصندوق المغربي للتقاعد، يظهر جليا على أن الحقوق ومكاسب الموظفين والمستخدمين سيعرف تراجعا كبيرا، بحيث في الوقت الذي كان المنخرطون ينتظرون مكاسب جديدة أكثر فائدة، وعلى سبيل المثال تحمل الدولة لنسبة ثلثي من اقتطاعات الأجور مقابل ثلث يتحملها الموظف

والمستخدم، كما هو المعمول به في معظم الدول، عوض المساهمة بالتساوي أي 50 بالمائة لكل طرف، وكذلك أن التمديد يبقى اختياري لإمتصاص غضب المعطلين والعمل على توظيفهم، أو على الأقل كان على الحكومة أن تحافظ على الحقوق والمكاسب كمرحلة ألى.

لكن، هل لقي هذا المقترح إرتياحا لدى الحركة النقابية المغربية والمجتمع المدني؟

المطلب الثاني: الحركة النقابية المغربية ورفضها للمقترح الحكومي

لقد عرف هذا الاقتراح رفضا كبيرا من طرف المركزيات النقابية الثلاث الأكثر تمثيلا([94])، واعتبرت عدم عرض المقترح عليها في إطار المفاوضات الجماعية هو إجهاز على المكتسبات

ومن الملاحظ أن أغلب المركزيات النقابية توحدت حول عدم الموافقة والرفض التام للمقترح، وجلهم متفقون على ضرورة شمولية إصلاح أنظمة التقاعد ودون المساس بالحقوق المكتسبة للمنخرطين، أي أن حل الإشكال يكون وفق مبادئ الإصلاح الشامل، مع ضرورة إدراج إشكالية التقاعد ضمن جدول أعمال المفاوضة الجماعية الذي هو حق.

القطة الأولى : المفاوضة الجماعية

للتذكير لقد اهتمت منظمة الشغل الدولية بمبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية من خلال اتفاقية الشغل الدولية رقم 154 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، والمنظمة العربية اهتمت هي الأخرى بالمفاوضة الجماعية من خلال اتفاقية رقم 11 لسنة 1979 والتي جاء في ديباجتها على ((أن المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي، وأنها تكتسي سمة خاصة حيث تلتقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل وتحديد الحقوق والمزايا التي تقرر للعمال بما يحقق السلم الاجتماعي والعدالة الاجتماعية))([95])، لكن بالنسبة للتشريع الاجتماعي المغربي فالمفاوضة الجماعية

[94] في تصريح أصدره الاتحاد المغربي للشغل – التوجه الديمقراطي- السكرتارية الوطنية المؤرخ في 26 غشت 2014.

[95] عبد اللطيف خالفي" الوسيط في مدونة الشغل ، الجزأ الثاني ، علاقة الشغل الجماعية 1" المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، سنة 2006، ص 328 و329 .

لم يكن يوجد إطار قانوني ينظمها إلى حين صدور مدونة الشغل سنة 2003([96])، إذ من اهم المستجدات التي استحدثتها مدونة الشغل ، هي إدراجها لأول مرة لمقتضيات قانونية تتعلق بالمفاوضة الجماعية من خلال المواد 92 إلى 103، وقد عرفتها المادة 92 على أن (("المفاوضة الجماعية " هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الإتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة، وبين المشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى، بهدف تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل ، وتنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء ، وتنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء أكثر تمثيلا من جهة أخرى)) وجاءت المادة 96 الفقرة الثانية من المدونة لتؤكد على إجراء مفاوضات بين الحكومة والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا حيث جاء فيها على أنه ((تجري المفاوضات بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، مرة كل سنة أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك، من أجل تداول مختلف الملفات الاقتصادية والاجتماعية التي تهم عالم الشغل.

النقطة الثانية : مرتكزات الرفض النقابي

يرتكز الرفض النقابي أساسا ومن الدرجة الأولى على أن الأزمة التي يعيشها نظام المعاشات المدنية للصندوق المغربي للتقاعد، لا يجب تحمل جميع أعبائها في إطار الإصلاح على كاهل الموظف والمستخدم بمفرده، لأن المنخرط ظل يؤدي واجبته المالية بانتظام وأن الدولة والحكومات المتعاقبة هي المسؤلة عن الازمة نظرا لعدم تأديتها لمستحقاتها للصندوق حوالي 40 سنة أي حتى سنة 2005، ولكن لجزأ منها فقط، وفي هذا الإطار جاء تقرير المجلس الأعلى واضحا حيث أشار فيه على أنه ((ونظرا لحداثة بنية النظام نسبيا، واعتباراً للأثر الإيجابي للعامل الديمغرافي فقد كانت اشتراكات المأجورين كافية لتأمين خدمات التقاعد إلا أن عدم أداء الدولة لمساهماتها .كمشغل. كان له أثر كبير في الحد من تكوين احتياطات لفائدة نظام المعاشات المدنية. وقد تداركت الدولة هذه الوضعية جزئيا سنة 2005 حيث قامت بدفع 6 ملايير درهم لفائدة نظام التقاعد

[96] قانون رقم 65.99 صادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 في 11 سبتمبر 2003 والمنشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003

المدني))([97])، إضافة إلى سوء استثمار الاحتياطات المالية للصندوق، وكذلك استعمال جزء من موارد نظام المعاشات المدنية ولمدة طويلة لحل أزمات نظام المعاشات العسكرية للصندوق المغربي للتقاعد...الخ.

إذا، هل الحكومة بصدد إرغام الموظفين والمستخدمين على تأدية فاتورة إفلاس الصندوق المغربي للتقاعد؟

لقد اعتبرت المركزيات النقابية([98]) أن إصلاح الحكومة للنظام الحالي للتقاعد جاء لتلبية تعليمات وتوصيات صندوق النقد الدولي وتطالب بسحبه فوراً([99])، وأن أي إصلاح يستهدف منظومة التقاعد لا يمكن عزله عن إصلاح منظومة الحماية الاجتماعية ككل.

النقطة الثالثة : مقترح المركزيات النقابية

في مذكرة مشتركة للمركزيات النقابية الثلاث([100]) الموجهة لرئيس الحكومة حول إصلاح أنظمة التقاعد بتاريخ 16 يوليوز 2014، جوابا على مقتراحات الحكومة فيما يخص نظام المعاشات المدنية للصندوق المغربي للتقاعد التي تقدم بها رئيس الحكومة في اجتماع مع اللجنة الوطنية لإصلاح أنظمة التقاعد، يوم 18 يونيو 2014، تضمنت أربع محاور أساسية وهي:

I. ضعف نسبة التغطية الاجتماعية وعدم إنسجام أنظمة التقاعد:

- ضعف نسبة التغطية الاجتماعية؛
- تعدد وعدم إنسجام أنظمة التقاعد؛
- إنعدام أي ممرات ومسالك بين الأنظمة؛
- التمويل؛
- المعامل الديمغرافي.

II. لا بديل على إصلاح الشمولي لأنظمة التقاعد:

- الاصلاح المقايسي

[97] تقرير المجلس الأعلى للحسابات ص 30، الفقرة 120 و 121.

[98] تقرير المجلس الأعلى للحسابات ص 30، الفقرة 120 و 121.

[99] في تصريح أصدره الاتحاد المغربي للشغل – التوجه الديمقراطي- السكرتارية الوطنية المؤرخ في 26 غشت 2014.

[100] الاتحاد المغربي للشغل والكنفدرالية الديمقراطية للشغل والفيدرالية الديمقرايطة للشغل.

- إنجاز الإصلاح الشمولي لأنظمة التقاعد:
o قطب عمومي؛
o قطب خاص.
III. الاصلاحات المقاييسية جزء لا يتجزأ من الاصلاح الشمولي:
- المرحلة الأولى:
o الصندوق المغربي للتقاعد؛
o النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد؛
- المرحلة الثانية: تراجع المقاييس المعتمدة؛
- المرحلة الثتالثة: إنجاز قطب عمومي.
IV. الإجراءات المرفقة:
- المردودية؛
- الضمان؛
- السيولة؛
- المنفعة الاقتصادية والاجتماعية.

وهذا، لم يمنع المركزيات النقابية من مراسلة المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في رفض المشروع المحال عليها من طرف الحكومة ثم طرح عليها المقترح النقابي، حيث وجهت المركزية النقابية الاتحاد المغربي للشغل بمذكرة إلى رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بتاريخ 27 غشت 2014 حول إشكالية أنظمة التقاعد بالمغرب، وذلك لوضع المجلس الاقتصادي الاجتماعي والبيئي أمام امر الواقع، وتتضمن المذكرة التأكيد من جديد على المحاور الأربعة السالفة الذكر، كما ختمت المذكرة بمطالبة أعضاء المجلس بإرجاع مقترح المشروع الحكومي إلى طاولة الحوار. فضلا عن أن هنالك([101])من اعتبر أن مشروع إصلاح التقاعد المحال على المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي ينذر بكارثة خطيرة غير مسبوقة في تاريخ الوظيفة العمومية، مطالبة من أطراف المجلس برفض هذا المشروع جملة وتفصيلا. وفضلا عن ذلك، فإنه في الوقت الذي تعلو فيه أصوات الرفض للمقترح الحكومي، وإذ

[101] بيان المكتب التنفيذي الصادر عن الاتحاد الوطني للمتصرفين المغاربة والمؤرخ في 10 شتنبر 2014.

بهذه الأخيرة تخرج إلى حيز الوجود مرسوم قانون جديد في غياب الحوار الإجتماعي مع الفرقاء الاجتماعيين والذي أدى إلى الزيادة في وتيرة درجة الغليان الاجتماعي.

النقطة الرابعة :غياب الحوار الإجتماعي يسبب الثوتر الاجتماعي

مرسوم قانون يساهم بالزيادة في رفع من وتيرة الغليان الاجتماعي في الوقت الذي كانت المركزيات النقابية الثلاث الأكثر تمثيلا([102]) تنتظر رد الحكومة عن المذكرة المشتركة، تتفجأ الحركة النقابية بإقدام الحكومة على إصدار مرسوم قانون رقم 2.14.596 بتاريخ فاتح شتنبر 2014 بتتميم القانون رقم 012.71 الصادر في 30 دجنبر 1971 المحددة بموجبه السن التي يجب ان يحال فيها على التقاعد موظفو وأعوان الدولة والبلديات والمؤسسات العامة المنخرطون في نظام المعاشات المدنية، والقانون رقم 05.89 المحدد بموجبه السن التي يحال إلى التقاعد عند بلوغها المستخدمون المنخرطون في النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد، المنشور في الجريدة الرسمية تحت عدد 6287 مكرر بتاريخ 2 شتنبر 2014.

والمرسوم جاء بناء على الفصل 81 من الدستور المغربي والذي ينص على أنه ((يمكن للحكومة أن تصدر، خلال الفترة الفاصلة بين الدورات، وباتفاق مع اللجان التي يعنيها في كلا المجلسين، مراسيم قوانين، يجب عرضها بقصد المصادقة عليها من طرف البرلمان، خلال دورته العادية الموالية.

يودع مشروع المرسوم بقانون لدى مكتب مجلس النواب، وتناقشه بالتتابع اللجان المعنية في كلا المجلسين بغية التوصل داخل أجل ستة أيام، إلى قرار مشترك بينهما في شأنه، وإذا لم يحصل الاتفاق، فإن القرار يرجع إلى اللجنة المعنية في مجلس النواب)).

وأمام من جهة، غياب الحوار الإجتماعي مع الفرقاء الاجتماعيين وانفراد الحكومة بالقرار، سارعت أغلب المركزيات النقابية إلى إصدار بلاغاتها رافضة مبدئيا وتفصيليا مرسوم القانون السالف الذكر وتدعو إلى إلغائه فورا([103])، حيث اعتبرت قرار الحكومة

[102] الاتحاد المغربي للشغل، الكونفدرالية الديمقراطية للشغل وكذا الفيدرالية الديمقراطية للشغل.

[103] بلاغ الذي أصدرته المركزيات النقابية الثلاث الاتحاد المغربي للشغل، الكونفدرالية الديمقراطية للشغل والفدرالية الديموقراطسة للشغل المؤرخ في 3 شتنبر 2014.

هو إجهاز على الحقوق والحريات النقابية، كما تندد بالمقاربة الحكومية الأحادية في التعامل مع الملفات الاجتماعية التي عوض أن يتم طرحها في إطار المفاوضات الجماعية تطرح على مؤسسات ذات طابع استشاري (أي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي)، وفي نفس الوقت كذلك اعتبرت([104]) أن الحكومة تعمدت في خرق منهجيتين من جهة، منهجية الحوار الاجتماعي المتوافق حوله منذ حكومة التناوب والقاضية بعقد دورتين للحوار الاجتماعي في السنة وبالتوافق حول القضايا الاساسية التي تهم الشغيلة، ومن جهة أخرى، منهجبة العمل داخل اللجنة الوطنية لإصلاح أنظمة التقاعد التي أحدثت سنة 2004 وتفرعت عنها لجنة تقنية والتي اشتغلت طيلة عقد من الزمان، ومن جهة أخرى، أمام ما وقع في صفوف الموظفين والمستخدمين والاعلام من غموض جعلهم ينتفضون من هذا المرسوم، مما دفع بالحكومة مع ارتفاع موجة من الغضب والغليان الاجتماعي من أن تتحرك لتهدئة الوضع، وذلك تفاديا للتوتر الاجتماعي. لكن، هل نجحت الحكومة في تهدئة الوضع أم زادات في الرفع من التوترالاجتماعي؟

الحكومة تعمل على طمأنة الموظفين والمستخدمين في شأن ملف التقاعد بعد صدور مرسوم قانون مباشرة بعد تحرك النقابات المركزية وجمعيات المجتمع المدني بواسطة بياناتها وبلاغاتها والندوات الصحافية، بادرت الحكومة عبر وزارتها الوصية على قطاع الوظيفة العمومية بنفي الخبر الذي يروج عن تمديد سن التقاعد إلى 65 سنة بالنسبة لجميع موظفي الدولة، وعلى أن المادة الأولى المتعلقة بالقانون المحدد لسن التقاعد تهم أساتذة التعليم فقط، حيث أكدت الوزارة الوصية على أن الحكومة تسعى من خلال هذا المرسوم إلى ضمان استمرارية خدمات المرافق التعليمية والجامعية بشكل دائم ومنتظم، وانجاح الموسم الدراسي الجامعي، وذلك باستمرار الموظفين المقبلين على التقاعد في مزاولة مهامهم إلى غاية متم الموسم الدراسي الجامعي، وأن القانون الذي تم نشره بالجريدة الرسمية هو إجراء تدبيري وخاص بالأساتذة الجامعيين والباحثين فقط. وهذا يعني أن مرسوم قانون رقم 2.14.596 يعني فقط رجال ونساء التربية الوطنية والتعليم العالي الموظفين منهم والمتعاقدين.

[104] الفيدرالية الديموقراطية للشغل، ندوة صحفية ليوم 11 شتمبر 2014، جريدة الاتحاد الاشتراكي، عدد 12 شتنبر 2014، ص1و2.

لكننا نتساءل من جانبنا، ألم تكن الحكومة على بينة وعلى علم مسبق بالنقص الحاصل أو الذي سيحصل في قطاع التعليم؟ ولماذا انتظرت الحكومة واختارت الفترة الفاصلة بين الدورات لكي يتسنى لها العمل على إصدار مرسوم قانون رقم 2.14.596 بتاريخ فاتح شتنبر 2014، ورجال ونساء التعليم وتلامذتهم وطلبتهم في عطلة صيفية، واستندت الحكومة في ذلك على الفصل 81 من الدستور السالف الذكر؟ وهل سيصبح الفصل 81 من دستور2011 هو السهل لتمرير عبره كل القرارات المستعصية التي تتعلق بالطبقة العاملة؟

وفضلا عن ذلك، فإن الحكومة بقرارها هذا الأحادي وفي غياب الحوار الإجتماعي مع المركزيات النقابية التي تمثل الطبقة العاملة من موظفين ومستخدمين وأجراء ...الخ في صياغة مسودة المقترح، ساهمت من جهة في زرع الخوف في صفوف الموظفين والمستخدمين المقبلين على التقاعد، ومن جهة أخرى ساهمت الحكومة عن طريق هذا المقترح في توحيد الحركة النقابية المغربية فيما بينها، في الوقت الذي "وجدت المركزيات النقابية نفسها في موقع الدفاع عن المكتسبات التي أصبحت تتعرض للإبادة وفي مقدمتها التقاعد([105])،

النقطة الخامسة : الانعكاسات الناتجة عن قرارات الحكومة في شأن إصلاح التقاعد

1- في صفوف الموظفين

خوفا من أن يصبح مشروع مقترح اصلاح التقاعد قانونا وواقع وبالتالي تطبيق الاجراءات المالية المواكبة للتقاعد الجديد، بدأت تتقاطر على الادارات المغربية عديد من الطلبات من طرف الموظفين الذين قضو 21 سنة من العمل بالوظيفة العمومية، للإستفادة من خيار التقاعد النسبي، لأن الإصلاح المرتقب بالنسبة لفئة الأطر العليا سيؤدي بهم إلى الانخفاض في الاعتماد مقارنة مع ما هو جاري به العمل، حيث أن الاستفادة من التقاعد النسبي سيرتفع إلى 26 سنة بالنسبة للرجال عوض 21 سنة و20 سنة بالنسبة للنساء عوض 15 سنة، كما أن نسبة الاقتطاع من الأجور لتمويل

[105] في تصريح للكاتب العام للفيدرالية الديمقراطية للشغل في الندوة الصحفية التي عقدها بالدارالبيضاء بتاريخ 11 شتنبر 2014

صندوق التقاعد سترتفع بـ 4 بالمائة (2بالمائة سنة 2015 و 2 بالمائة سنة 2016)، ثم أن عملية احتساب مقدار المعاش سيكون على قاعدة معدل الأجرة للسنوات الثمانية الأخيرة عوض أخر الأجرة حاليا أضف إلى ذلك أن استبدال نسبة 2.5 بالمائة من الأجرة عن كل سنة من العمل بنسبة 2 بالمائة فقط.

هكذا، سيصبح الموظف والمستخدم أمام الزيادة في إقتطاع من الأجر، والزيادة في سنوات العمل، مقابل معاش أقل (حلل وناقش).

2- المساهمة في توحيد الحركة النقابية

كان للقرارات الأنفرادية للحكومة (سواء تعلق الأمر بإحالة مشروعي قانونين يهمان نظام المعاشات المدنية على المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي من أجل إبداء الرأي حولهما، أو تعلق الأمر بإصدار مرسوم قانون يتم بموجبه التمديد لرجال التعليم ونساء التربية والتكوين والأساتذة الباحيثن لسن التقاعد إلى غاية إنتهاء السنة الدراسية أو الجامعية) دور كبير في المساهمة في توحيد الحركة النقابية المغربية والتي جعلتها تدخل في مسلسل النضالات([106]) التنسيقية، ردا عن المقترح الحكومي بالرفض والمطالبة بالسحب الفوري له، من جهة، أن المقترح الحكومي يصادف الدخول الاجتماعي الذي سيعرف توثر كبير في الساحة الاجتماعية، مع الزيادة في سن التقاعد و الرفع من نسبة الاقتطاعات وتجميد الأجور وإلغاء الترقي بالأقدمية وتوحد مباريات التوظيف ، والاقتطاع من الراتب رغم احترام ضوابط ممارسة حق الإضراب و الضغوطات على ممارسة الحريات النقابية بالوظيفة العمومية ومن جهة أخرى، أن الاستحقاقات المقبلة، التي لا يبقى على انطلاقتها إلا أشهر قليلة، أي في ماي 2015. وفي الأخير أتساءل، هل ستستمر الحكومة في سد باب الحوار الاجتماعي في وجه المركزيات النقابية بعد عزمها على تنفيذ خطتها لإصلاح منظومة التقاعد مهما كلفها الأمر، أم هو

[106] قرر الاتحاد العام للشغالين بالمغربUGTM والفدرالية الديمقراطية للشغلFDT والمنظمة الديمقراطية للشغلODT والاتحاد الوطني للشغلUNT، معا خوض إضراب وطني في قطاع الوظيفة العمومية، والجماعات الترابية والمؤسسات ذات الطابع الاداري، يوم 23 شتنبر 2014، تزامنا مع اليوم الأول من اضراب النقابة الوطنية للتعليم التي ستضرب عن العمل أيام 23و24و25، كما أعلنت الكنفدرالية الديمقراطية للشغلCDT في إجتماع مجلسها الوطني يوم 13 شتنبر 2014 على عزمها خوض إضراب عام وطني إنذاري لمدة 24 ساعة مرفوقا بتنظيم وقفة احتجاجية أمام البرلمان وفي تشاور في الموضوع مع المركزيات النقابية.

امتحان للمركزيات النقابية لقياس درجة وقوتها النضالية؟ ثم كذلك وفي ظل المقترح الحكومي لإصلاح الصندوق المغربي للتقاعد، إلى أي مدى يمكن لمقترح الاصلاح أن يحل على المدى القريب والمتوسط وحتى البعيد الاختلالات المالية لنظام التقاعد، ولمالا جميع أنظمة التقاعد بالمغرب، كالصندوق المهني المغربي للتقاعدCIMR والصندوق الوطني للضمان الاجتماعيCNSS والنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعدRCAR .