



في بلاغ أصدره يوم 08 يونيو 2001 المكتب الوطني :

- يحذر الإدارة من مغبة الأقدام على إجراء أي تدبير فيما يخص ملف التقاعد دون اشتراك الفرقاء الاجتماعيين في بلورته.
- يحتج على إقدام الإدارة على تدابير من شأنها المس بمكتسبات التغطية الصحية ويوجه رسالة إلى المدير العام في هذا الموضوع.
- يندد بخرق الإدارة الإتفاق الذي كان ينص على أن الشرط الوحيد للاستفادة من الترقية الإستثنائية هو قضاء 10 سنوات وأكثر بدون ترقية.

ص: 4

العمل بنظام التناوب (TRAVAIL POSTE) وانعكاساته على الوضع الصحي والاجتماعي للعمال

- 55% من العمال يتعرضون لمشاكل صحية ابتداء من أقل من 10 سنوات من العمل بنظام التناوب.
- ما بين 45 و 50 سنة تعتبر بداية الشيخوخة للعمال الذين يشتغلون بنظام التناوب
- مدة العمل بنظام التناوب لا يمكن أن تتعدى 15 سنة للحفاظ على التوازن الصحي للعمال وكل 3 سنوات فوق ذلك ينبغي تعويضها بتخفيض سن التقاعد بنسبة سنة

ص : 2 و 3 .

نظام التقاعد بالفوسفاط :

- الأغلبية الساحقة من الشغيلة الفوسفاطية تعبر عن رفضها الإنخراط في النظام الجديد للتقاعد (أكثر من 20000 مستخدم) فهل ستتعض الإدارة بسحب هذا النظام وتتوقف عن مشروعها القاضي بضرب المكتسبات الفوسفاطية في التقاعد والتغطية الصحية ؟
- الفريق الكونفدرالي يوجه سؤالاً أنياً إلى السيد وزير التجارة والصناعة والطاقة والمعادن حول نظام التقاعد بقطاع الفوسفاط.

العلاقات الدولية :

- النقابة الوطنية لعمال الفوسفاط تشارك في المؤتمر 35 للفيدرالية الوطنية للصناعات الكيماوية بفرنسا FNIC/CGT .

ص : 4 .

النقابة الوطنية لعمال الفوسفاط تحتفل بالذكرى الفضية لتأسيسها

بحلول شهر نوفمبر 2001 ستحل الذكرى 25 لتأسيس النقابة الوطنية لعمال الفوسفاط المنصوبة تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل وإن كان الإحتفال بهذه الذكرى سيكون احتفالاً بربع قرن من التضحيات والنضالات والعطاءات من أجل نصرة قضية كل الفوسفاطيين فهو سيكون أيضاً مناسبة لمسائلة الواقع بكل تجلياته واستشراف المستقبل بكل ما ينطوي عليه من أحداث وتحديات.

وإن كان شبح العولمة يقض مضجع عمال الدول الغنية قائدة العولمة قبل غيرهم فماذا ستكون عليه وضعيتنا كفوسفاطيين بحكم أن 99% من معاملة مجموعة م.ش.ف هي مع الخراج وأن سوق الفوسفاط زيادة على تقلباتها التي لا تنتهي فهي لا يمكن التنبأ بما ستكون عليه بعد عقد من الزمن! و التوجهات الحالية لإدارة مجموعة م.ش.ف لا تبشر هي الأخرى بخير .

فالسباسة الإجتماعية التي يمكن أن تتجلى في الإستمرار في تقليص اليد العاملة، التقاعد الجديد، التقليص في التعويضات الطبية، التقليص في ميزانية الأعمال الاجتماعية، تجميد الأجور والتعويضات وحذف بعضها كالتعويض عن البعد، التخطيط لتفويت مستشفى خريكة واليوسفية للخواص ... زيادة على المناولة وتحديث الأجهزة كلها دلائل على التهيئ لتفكيك قطاع الفوسفاط وتفويته.

إننا في النقابة الوطنية لعمال الفوسفاط وواعون أولاً بالمسؤولية التاريخية التي على عاتقنا وواعون بمسؤولية الحفاظ على مكتسبات الشغيلة الفوسفاطية وواعون كذلك بمسؤولية التهيئ للمستقبل، ومستعدون للنضال لمواجهة المخطط الأخطبوط الذي يرمي إلى الدوس على الملف الإجتماعي للفوسفاطيين وإهدار كرامتهم الإنسانية والسطو على مكتسباتهم تحت شعارات الجودة والأزمة والترشييد و "سيرتيكاسيون".

إن سؤال: أية نقابة ولأية مهام؟ يطرح نفسه اليوم وبحدة وإلحاح... وستكون الذكرى الفضية محطة أخرى لمحاولة الإجابة على هذا السؤال من خلال مواد البرنامج الذي سطره المكتب الوطني في هذه المناسبة، كعقد أوراش تنظيمية وعقد ندوة دولية حول مادة الفوسفاط ومشتقاته ويوم دراسي حول الدور الإجتماعي والإقتصادي للمهندسين والتقنيين بقطاع الفوسفاط واحداث موقع خاص بالنقابة الوطنية على شبكة الأنترنت...

الفوسفاطي

العمل بنظام التناوب وانعكاساته على الوضع الصحي والاجتماعي للعمال

إن العمل بنظام التناوب (le travail poste) له انعكاسات سلبية ليس فقط على نواحي متعددة للصحة ولكن له تأثير كذلك على الحياة العائلية والاجتماعية. فإن كان من الناحية الظاهرية يبدو أن بعض العمال الذين يشتغلون منذ سنوات بنظام التناوب لا يشتكون من أعراض مرضية فإن العمل بهذا النظام، كما توصلت لذلك الكثير من الدراسات والأبحاث العلمية في هذا الميدان، يكون مصدر مشاكل بأصناف شتى للغالبية العظمى ممن يشتغلون به في الدول التي تسمح فيها البيئة الاجتماعية والإقتصادية بإجراء الأبحاث ومتابعة صحة العاملين ونشر نتائج هذه الأبحاث كنتيجة لبحث علمي بغض النظر عن الإعتبارات الأخرى.

أما العمل بالليل فهو فضلا على سلبياته جزء من العمل بالتناوب فهو يقلب الموازن والتوازنات البيولوجية للإنسان. فالطبيعة البيولوجية لدى الإنسان هي اليقظة والعمل نهارا والنوم والراحة ليلا.

فمهما كانت القدرة لدى الإنسان على التكيف مع وضعية معينة فقد تبث من خلال الأبحاث العلمية التي أجريت في دول مختلفة، في أوروبا واليابان وأمريكا، وعلى شرائح متنوعة ومتعددة بأن نظام العمل بالتناوب له مسؤولية كبيرة في انتشار بعض الأمراض والمشاكل العائلية والاجتماعية.

وفيما يلي هذه بعض الخلاصات التي وصلت إليها دراسات وابحاث حول العمل بالتناوب وانعكاساته على التوازن الصحي والاجتماعي والأسري. مع العلم أن هذه الأبحاث أجريت في دول متقدمة أي أن المستوى المعيشي وظروف العمل والتغذية والعلاقات المهنية والتطبيق للعمال الذين أجريت عليهم هذه الأبحاث والدراسات تفوق ما هو عليه الحال لكثير من شرائح الطبقة العاملة ببلادنا عامة وفي أورش استخراج ومعالجة الفوسفات والصناعات الكيماوية بالجرف الأصفر وأسفي بشكل خاص.

فهذه الأبحاث وإن أجريت في دول أخرى فهي في الأساس أجريت على الإنسان ومدى تأثير نظام العمل بالتناوب على توازنه البيولوجي والفكري والاجتماعي.

وقد ارتأينا نشر هذه المعلومات كما نشرتها خلال ماي 2001 بعض النقابات الأوروبية لتطلع الشغيلة الفوسفاتية التي يشتغل منها ما يزيد على 18 000 عامل (أي ما يعادل 75 % من الشغيلة الفوسفاتية) بنظام التناوب ومنهم من قضى كل حياته المهنية وهو يعمل بهذا النظام.

1) العمل بنظام التناوب وتأثيره السلبي على الجهاز الهضمي :

العمل بنظام التناوب له انعكاساته، حسب ما وصلت إليه الدراسات الطبية في هذا الميدان، فقد تبين من الملفات الطبية لعدد كبير من العاملين بالتناوب في الصناعات الكيماوية أن 8 أمراض متواجدة بشكل مثير في صفوف هؤلاء، هذه الأمراض هي :

Gastrite, gastro-duodénite, gastro-entérite, gastralgie, colite simple, colite ulcéraire, ulcère gastrique et ulcère duodénal.

كما تبث علميا أن ما بين 20 و 75 % من العاملين بنظام التناوب يشتكون من اضطرابات في الشهية وأمراض معوية والقض وآلام في البطن. وحسب بعض التقديرات فإن المرض الأكثر خطورة والمسمى بـ : « Ulcère gastro Duodénal » يكون لدى العاملين بنظام التناوب 8 مرات أكثر مما هو عليه الوضع لدى العاملين بالتوقيت العادي.

كما أن طول المدة التي يقضيها الإنسان في العمل بنظام التناوب لها مفعول في احتمال الإصابة بمرض معين من الأمراض التي تصيب المعدة أو البطن أو الأمعاء وغيرها من مكونات الجهاز الهضمي فحسب دراسة في هذا المجال يتبين أن :

« 18 % من المصابين بمرض في الجهاز الهضمي إشتغلوا أقل من 3 سنوات بالتناوب.

« 28 % من المصابين بمرض في الجهاز الهضمي إشتغلوا ما بين 4 و 12 سنة بالتناوب.

« 40 % من المصابين بمرض في الجهاز الهضمي إشتغلوا ما بين 13 و 22 سنة بالتناوب.

« 60 % من المصابين بمرض في الجهاز الهضمي إشتغلوا أكثر من 22 سنة بالتناوب.

نفس الدراسة أثبتت أن :

عدد المصابين بمرض في الجهاز الهضمي والذين إشتغلوا أقل من 5 سنوات بالتوقيت العادي لا يتعدى 5 % . وعدد المصابين الذين إشتغلوا أكثر من 22 سنة بالتوقيت العادي لا يزيد على 18 %.

2) العمل بنظام التناوب وتأثيره السلبي على القلب والشرابين

العمل بالتناوب له تأثير خطير على وظيفة القلب والشرابين فمن الملاحظ أن الأمراض التي تصيب القلب والشرابين متواجدة بين صفوف العاملين بهذا النظام بشكل يفوق ما عليه الوضع لدى العاملين بالتوقيت العادي.

فحسب دراسة طبية أجريت على مجموعة عمال يشتغلون بنظام التناوب بمعمل لصناعة عجين الورق تبث أن أمراض القلب والشرابين لدى العاملين بالتناوب بهذا المعمل تفوق بمرتين ما هو عليه الحال لدى زملائهم بنفس المعمل والذين يشتغلون بالنظام العادي.

كما ظهر أن التقدم في السن مع العمل لمدة طويلة بنظام التناوب يرفع من نسبة احتمال الإصابة بمرض يصيب القلب أو الشرايين أو الإصابة بالضغط الدموي المرتفع.

3) العمل بنظام التناوب وتأثيره السلبي على الجهاز العصبي :

العمل بنظام التناوب له مسؤولية كبيرة ومباشرة على حدوث نسبة عالية من الإضطرابات في الجهاز العصبي. فقد تبين من دراسة طبية أجريت بإيطاليا حول الإنهيار العصبي الذي تتطلب معالجة طبية أو استشفائية أن :

« 22 % من المصابين بالإنهيار العصبي يعملون بنظام التناوب 8x3.

« 9 % من المصابين بالإنهيار العصبي يعملون بنظام التناوب 8x2.

« 4 % من المصابين بالإنهيار العصبي يعملون بالنظام العادي

يمكن القول أن عوامل أخرى قد تتدخل لحدوث اضطراب عصبي معين، وهذه العوامل قد تكون مثلا ذات طابع مهني كالنوتر في العلاقات المهنية والإنسانية ودخل المعمل أو القيام بعمل تحت الضغط وقد تكون ذات طابع اجتماعي كتردي مستوى المعيشة وعدم القدرة على مواجهة المتطلبات المادية للحياة. مهما كانت الظروف المهنية والاجتماعية فالثابت أن العمل بنظام التناوب له انعكاس سلبي على التوازن لدى الإنسان. 64 % من المصابين باضطراب في الجهاز العصبي هم ممن يشتغلون بالتناوب. فبعض الفرضيات ترد ذلك إلى اضطراب في النوم لأن أي خلل في توازن إيقاع النوم يترتب عليه انهيار عصبي مهما كانت قدرة الإنسان على التحمل. وفرضيات أخرى ترجع الأمر إلى التغيير المستمر لتوقيت العمل، تارة صباحا وتارة مساء، وتارة ليلا. هذا التقلب الذي يحدث داخل الأسرة اهتزازات أو على الأقل صعوبات في العلاقات الاجتماعية ما بين الأب والأبناء وما بين الزوج والزوجة. الشيء الذي يمكن أن يزعزع التوازن البسيكولوجي لدى العامل بالتناوب.

4) العمل بنظام التناوب وانعكاساته على الحياة الاجتماعية :

التصدع والصعوبات التي يخلقها العمل بنظام التناوب على الحياة ودخل الأسرة متعددة وتختلف من بيت لآخر ومن علاقة اجتماعية إلى أخرى. فالناس معادن. ولكن التقلب في توقيت الأكل وفي توقيت النوم وتوقيت لعب الأطفال وفي توقيت اشغال البيت يمكن أن تحدث معه مشاكل تتفاوت حدتها مع طبيعة وقدرة الناس الآخرين على التكيف وقبول هذا التقلب.

وهذه بعض الصعوبات التي يشتمل عليها من عايشوا أو عايشوا نظام العمل بالتناوب :

- عدم قدرة الأب على تناول الوجبات الرئيسية مع أسرته.
- تهيئ وجبات الطعام في البيت تكون متأثرة بتوقيت العمل للأب. فرب الأسرة الذي يبدأ عمله على الساعة الواحدة زوالا يعتبر الحاضر الغائب بالنسبة لوجبة الغذاء. فهو إن حضر تهيئها فلن يكون له الوقت لتناولها مع أسرته.
- صعوبة قيام الأب بالدور التربوي كما يجب عليه أن يقوم به.
- غياب الأب من البيت في أوقات يكون وجوده ضروري للحفاظ على توازن الأسرة.
- حرمان الأطفال من اللعب نهارا داخل البيت لما يكون الأب مستغرقا في نومه بعد عمل طويلة الليلة الماضية. الشيء الذي يترتب عليه إما قمع الأطفال للسكوت أو الدفع بهم للعب خارج البيت.
- التأثير على أشغال البيت حيث أنه كلما كان الأب نائما نهارا كلما كان على الزوجة أن تؤجل كل الأشغال التي يمكن أن يترتب عليها إزعاج للزوج.
- تأثر العلاقة مع الجيران، فالأصوات التي يحدثها بيت الجيران (أطفال - موسيقى - أشغال منزلية) تزعج الجار الذي ينام نهارا وبالتالي يترتب على الإزعاج الاحتجاج لدى الجيران أو اللوم لهم أو ...
- المرأة العاملة تكون عرضة للكثير من المشاكل الأسرية إن كان زوجها يعمل بنظام التناوب نظرا لصعوبة تكيف وملائمة واجبتها المهني وواجبها تجاه البيت واتجاه الأطفال وتجاه زوج يوم ينام نهارا ويوما آخر ينام ليلا.
- التأثير في العلاقات الزوجية والطلاق مرتفع بشكل ملحوظ لدى الجيزات التي يكون فيها الأب يعمل بنظام التناوب.
- عدم قدرة العامل بالتناوب على متابعة بعض الأنشطة الرياضية و الفنية وخصوصا بالنسبة للعمل مساء أو ليلا. ونفس المشكل يتعلق بحضور مناسبات عائلية أو اجتماعية.
- إضطرار العامل بالتناوب على تمديد العمل لأكثر من 8 ساعات لسبب معين ودون سابق إعلان يزيد من حدة المشاكل الصحية والاجتماعية.
- بداية العمل قبل السادسة صباحا فيه إزعاج في البيت نظرا لضرورة الإستيقاظ في الخامسة أو الرابعة صباحا ويترتب عليه اضطراب في النوم.

(5) تأثير العمل بنظام التناوب على الإنسان مع التقدم في السن:

الانعكاسات السلبية لنظام العمل بالتناوب تزيد مع التقدم في السن وتزيد كذلك مع مدة الإشتغال بهذا النوع من العمل. كما رأينا سابقا فالأمراض التي تصيب العاملين بنظام التناوب تتفاقم من حيث العدد ومن حيث الخطورة مع السن ومع مدة الإشتغال بالتناوب. قد يقول البعض بوجود من يعمل لسنوات بنظام التناوب وهو ما زال بصحة جيدة. "نعم" وهو ليس الوحيد. فحسب بحث ميداني إتضح أن 10% من العاملين بنظام التناوب يستطيعون الحفاظ على توازنهم الصحي إلى حدود 25-30 سنة من العمل ولكن في المقابل 55% منهم يتعرضون لمشاكل صحية إبتداء من أقل من 10 سنوات من العمل بنظام التناوب. وقد صرح طبيب باحث في هذا الميدان بأن سن 45-50 سنة يعتبر بداية الشيخوخة للعمل بنظام التناوب نظرا لتدني القدرة على إسترجاع القوة وتحمل أعباء العمل لهذا فابتداء من هذا السن لابد من مراجعة أهلية العامل لإبقائه على هذا النمط من التوقيت.

أقتراحات حول نظام العمل بالتناوب :

الضرورة الاقتصادية والصناعية والاجتماعية تحتم في بعض الميادين العمل بنظام التناوب. وأمام هذه الضرورة لابد من العمل الجدي للحد من الانعكاسات السلبية لهذا النوع من التوقيت على صحة الإنسان وحياته الاجتماعية والبحث باستمرار على إيجاد توازن بين متطلبات الشغل والحياة. فليس هناك نظام مثالي ينبغي تعميم تطبيقه ولكن هناك مبادئ عامة وإساسية لابد من التطرق إليها ودراسة كيفية ملائمة الوضع الذي يختلف من بيئة لأخرى ومن معمل لأخر معها.

والأهم في هذا هو قبول المعنى بالأمر بوضع ما، فكل بحث عن تصحيح أو تغيير خارج استشارة العامل المعني الأول لن تكون له النتيجة المرجوة منه، فالأخذ بعين الاعتبار وجهة نظر الجميع وتبني طريقة عمل ممنهجة ومنظمة كفيل بإيجاد مقاربة للتخفيف من وطئ العمل بنظام التناوب على التوازن الصحي والاجتماعي.

المبادئ العامة للتخفيف من عبا العمل بالتناوب:

دورية الإنتقال من توقيت إلى آخر ينبغي أن تحترم ما يلي :

- أن تكون مدة الدورية قصيرة: ما بين 2 إلى 3 أيام في كل توقيت (poste) .
- أن إحترام التتابع الاتي : الصباح P1 ثم مساء P2 ثم الليل P3 .
- إحترام مجال 12 ساعة كفارق زمني ما بين العمل صباحا والعمل مساء والعمل ليلا.
- الإنتقال من العمل بتوقيت إلى آخر ينبغي أن تكون منظمة ومعروفة مسبقا.
- ان يبدأ العمل صباحا على الساعة السادسة وليس قبل.
- العمل بالليل يمكن أن تكون مدته أقصى من العمل صباحا أو مساء.
- إمكانية الزيادة أو النقص من مدة توقيت معين حسب طبيعة العمل المطلوب القيام به خلال هذا التوقيت.
- العمل ليلا وينبغي أن يقتصر العمل فيه على أشغال خفيفة.
- ضرورة إقحام عطل دورية لاتقل مدتها على يومين متتابعين.
- ضرورة إحترام العطلة الأسبوعية.

(6) وأخيرا ... الطالب :

فالمطالب الرئيسية حول هذا الموضوع يمكن حصرها في :

- 1- العمل بنظام التناوب يحتفظ به للأنشطة الصناعية التي لايمكن لاتقنيا ولاتكنولوجيا أن تسير بنظام آخر.
- 2- نظرا للعياء والتوتر الذي يصيب العاملين بنظام التناوب فلا بد من الزيادة في أيام العطل لهم دون المس بأجورهم طبعاً.
- 3- سن التقاعد للعاملين بنظام التناوب لايمكن أن يتعدى بأي حال من الأحوال 55 سنة مع ضرورة إحترام 15 سنة كمدة أقصى للعمل بهذا النظام.
- 4- مدة العمل بنظام التناوب لايمكن أن تتعدى 15 سنة للحفاظ على التوازن الصحي للعامل. وكل 3 سنوات فوق ذلك ينبغي تعويضها بتخفيض سن التقاعد بسنة. فالذي يعمل 18 سنة بالتناوب من حقه التقاعد على سن 54 سنة وب نفس مستوى المعاش.
- 5- إعادة النظر في دورية توقيت العمل بهذا النظام من المستحب أن تكون يومين صباحا ويومين عمل مساء ويومين عمل ليلا.

- إن المكتب الوطني المجتمع بتاريخ 8 يونيو 2001 بالمقر المركزي للكونفدرالية الديمقراطية للشغل بالبيضاء وبعد تدارسه للوضعية العامة على ضوء ما يعرفه قطاع الفوسفاط من زخم في الأحداث على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والتسيير.
- فعلى الصعيد الاجتماعي يتسم الوضع بـ :
- الرفض الواسع للشغيلة الفوسفاطية لنظام التقاعد الجديد الذي جاءت به الإدارة رغم كل ما قامت به هذه الأخيرة من حملات تعسفية ضد العمال للدفع بهم على التجاوب معه.
 - استمرار تدني القدرة الشرائية بسبب ارتفاع تكلفة المعيشة وتجميد الأجور والتعويضات.
 - إقدام الإدارة على حذف بعض التعويضات الطبية والتقليص من قيمة بعضها والتضييق على العمال في اختيار الطبيب.
 - إقدام الإدارة على سن شروط سينقل بموجبها عدد المستفيدين من 8000 عامل وإطار إلى أقل من 5000. الشيء الذي يعد خرقا من طوف الإدارة للاتفاق الذي كان ينص أن الشرط الوحيد للاستفادة من الترقية الاستثنائية هو قضاء 10 سنوات أو أكثر بدون ترقية.
 - غياب نظرة واقعية لملف السكن حيث مازال يراوح مكانه منذ سنين بسبب ما تعرفه المشاريع من تعثر.
 - تراجع الإدارة عن التزامها القاضي بإشراك ممثلي العمال والنقابات في تدبير الشؤون الاجتماعية والتماهي في تبديد أموال بدون حسيب ولا رقيب مركزيا ومحليا في أشياء لا تمت بصلة للشؤون الاجتماعية.
 - أما على الصعيد الاقتصادي فالوضع يتسم بتراجع سوق الفوسفاط ومشتقاته وبفقدان بعض الأسواق التقليدية لمجموعة المكتب الشريف للفوسفاط والتعثر في مهمة مديرية التسويق في توسيع الأسواق التقليدية والبحث عن أسواق جديدة.
 - وعلى صعيد التسيير تأكد أن سياسة المناولة وتقويت بعض الخدمات والاستثمار في بعض الأشغال باسم البحث عن النتائج القياسية لم تساهم لافى رفع الإنتاج ولا في تخفيض تكلفته بقدر ما عملت على تقليص اليد العاملة وفتح باب الإمتيازات والإغتناء للمشروع.
 - وانطلاقا من هذا الوضع المتردي والذي لن يزيد إلا استفحالا ولن يقود أكبر مؤسسة اقتصادية في البلاد إلا إلى المجهول بسبب إصرار الإدارة العامة على نهج توجهات ليبرالية محضة وإتباع سياسة لاجتماعية فإن المكتب الوطني وبعد تدارسه للسبل الكفيلة لمواجهة هذا التوجه وبعد استعراضه للقرارات النضالية التي فوض له صلاحية تنفيذها المجلس الوطني الأخير:
- ١- يعتز بالموقف الشجاع والمسؤول للشغيلة الفوسفاطية التي تعبت لإفشال بداية تنفيذ المخطط الأخطبوط المرسوم من طرف الإدارة لضرب الحقوق والإجهاد على المكتسبات .
 - ٢- يحتج بشدة على ما قامت به الإدارة والمسؤولون الفوسفاطيون من تجاوزات في حق الفوسفاطيين للدفع بهم تحت التهديد والضغط للرد إيجابيا على النظام الجديد للتقاعد.
 - ٣- يحذر الإدارة من مغبة إجراء أي تدبير كيف ما كان شكله أو حجمه فيما يخص ملف التقاعد دون إشراك للرفقاء الاجتماعيين في بلورته والتشاور مع كافة المستخدمين حوله.
 - ٤- يعتبر ما جاءت به الإدارة في ملف السكن غير كافي لمعالجة الوضع المتردي في هذا المجال ويطلبها بالإنكباب على هذا الملف بجدية لتدارك النقص والخصائص الحاصل.
 - ٥- يشجب بقوة تدخل المصالح الطبية التابعة للفوسفاط في اختيار العامل للطبيب المعالج ويعتبره مسا بالحريات وتكريسا للزبونية في هذا المجال.
 - ٦- يحتج على إقدام الإدارة على المس بمكتسبات الفوسفاطيين في مجال التغطية الصحية ويطلبها بالعدول على التدابير الأخيرة فيما يخص التعويضات والتحمل الطبي وطب الأسنان واختيار مركز الاستشفاء والتراجع عن مشروع تقويت المستشفيات باليوسفية وخريكة.
 - ٧- يحتج على تراجع الإدارة على التزامها بإشراك ممثلي العمال والنقابات في تدبير الشؤون الاجتماعية وتماهيها في صرف أموال باسم الشؤون الاجتماعية بدون رقيب وحسيب.
 - ٨- يطالب بفتح تحقيق حول جدوى اقتناء معدات تكميلية جديدة وجدوى تكليف بعض الخواص للقيام ببعض الدراسات كما جرى في التقاعد ويجري الآن حول التغطية الصحية .
 - ١٠- يهيب بالشغيلة الفوسفاطية بالإستمرار في التزام اليقظة والحذر والإستعداد لخوض كل النضالات دفاعا عن الحقوق وحفاظا على المكتسبات.

المكتب الوطني

نظام التقاعد بقطاع الفوسفاط

الموضوع : سؤال شفوي أني موجه إلى السيد وزير الصناعة والتجارة والطاقة والمعادن حول نظام التقاعد بقطاع الفوسفاط ...

في جوابكم عن سؤالنا الكتابي حول النظام الجديد للتقاعد بقطاع الفوسفاط بتاريخ 2001/02/02 أكدتم على أن هذا النظام هو اختياري ولكل عامل الحرية في الانخراط في النظام الجديد أو البقاء في النظام الحالي حسب المذكرة المصلحة OS 800 الذي يضمن له كامل الحقوق إلا أننا فوجئنا بعدما حددت إدارة مجموعة المكتب الشريف للفوسفاط تاريخ 20 ماي 2001 كآخر أجل لتحديد إختيار كل عامل أنه تم تمديد هذه المدة إلى 31 ماي 2001 مع استعمال وسائل لاقانونية ولا أخلاقية من تهديد ووعد بعدما اتضح للإدارة أن نسبة الانخراط جد ضعيفة مما يعتبر مسا لحق مكتسب ومحاولة لتزوير إرادة العمال.

ولقد راسلناكم النقابة الوطنية لعمال الفوسفاط المنضوية تحت لواء الكونفدرالية الديمقراطية للشغل، قصد التدخل لإيقاف هذه الجملة. لذا نسائلكم السيد الوزير.

- ١- ماهي الإجراءات التي قمتم بها لاحترام إرادة العمال في الإختيار ؟
 - ٢- ماهي النتائج التي أسفرت عليها هذه العملية ؟
- كما أننا انطلاقا من أن الصندوق الداخلي للتقاعد يمول بطريقة مشتركة عمال وإدارة فما هي الإجراءات التي ستقومون بها من أجل إشراك العمال في تسيير هذا الصندوق وتتبع وضعيته المالية والإستثمارية ؟

الفريق الكونفدرالي بمجلس المستشارين

في جوابه، السيد الوزير يكدمبدأ الإختيارية ويبيدي استعداده لمعالجة كل الحالات التي كانت موضوع ضغوطات فيما تغاض الإدلاء بنتائج هذه العملية وعن إشراك العمال في تسيير الصندوق الداخلي للتقاعد أما فيما يخص مقارنته بين كتلة الأجور ورقم المعاملات بين مجموعة المكتب الشريف للفوسفاط وشركة أمريكية لإنتاج السمدة فإن المفارقة العجيبة هي بين ميزانية أمريكا والأجور الذي يتقاضوه كبار المسؤولين من وزراء ومدراء و... وعلى ما هو الحال ببلادنا ؟

النقابة الوطنية لعمال الفوسفاط

تشارك في المؤتمر 35 للفيدرالية الوطنية للصناعات الكيماوية بفرنسا

بدعوة من الفيدرالية الوطنية للصناعات الكيماوية FNIC/CGT مثلنا الأخوين هوير العلمي الكاتب العام ومحمد نوري عضو المكتب الوطني للنقابة الوطنية لعمال الفوسفاط في هذا المؤتمر.

خلال هذا الملتيقي تم التركيز على البعد الدولي للعمل النقابي ففي الوقت الذي تعرف المؤسسات المتعددة الجنسية إعادة الهيكلة للإسراع باستراتيجيتها الهادفة إلى تحقيق نسب قياسية من أكبر عمليات الربح من خلال تعميق استغلال الطبقة العاملة والشعوب وفي ضل هذه الحرب المعلنة ضد عالم الشغل حيث الرأسمال العالمي لا يجد إلا مواجهة ضعيفة من طرف الدول التي تختبأ وراء العولمة من أجل تبرير سياسة اللامبالاة، تبقى الطبقة العاملة في ضل هذه الأوضاع هي الضامنة الوحيدة للنقد الاجتماعي والاقتصادي من خلال تطوير وتعميق النضالات التي تخوضها على جميع المستويات بما فيها العالمية (مثال مواجهة سبائل ...) كما تم مناقشة القضايا التي تخص الشغيلة الفرنسية في قطاع الكيماويات من مدة العمل الأسبوعية - التقاعد - الأجور وبعد تجديد أجهزتها المسيرة تم الإتفاق على تطوير العلاقات مع النقابة الوطنية لعمال الفوسفاط في كل القضايا التي تهم واقع ومستقبل الشغيلة بالصناعات الكيماوية.

FNIC/CGT : منظمة نقابية تمثل كل الفئات التي تشتغل في قطاع الكيماويات بفرنسا من عمال وتقنيين ومهندسين.