

## Brèves :

- 41 maladies chroniques sont couvertes par l'AMO, seulement 5 par la ouverture médicale OCP.
- Environ 50 millions de dirhams est la somme allouée aux travaux d'entretien du shut down (arrêt de la production) de Jorf Lasfar.
- La roche phosphate est passée de 41 à 49 dollars en 2007 à 175, voire 205 dollars début 2008.
- Les prix des engrais sont passés de 255 à 260 dollars début 2007, à 675 voire 765 dollars en janvier 2008.
- Une nouvelle base nommée JPH «Jorf phosphate hub» sera aménagée à Jorf Lasfar. L'OCP compte installer des espaces intégrés pour accueillir de nouvelles usines, et étendre et réhabiliter les infrastructures portuaires.

## كلمة العدد:

يكثر الحديث في الآونة الأخيرة عن حرب ضد النقابات تشنها بعض الخفافيش الجبانة، وهي تظل بين الفينة والأخرى من خلال مجموعة من الرسائل الالكترونية دون أن تعرف بنفسها سوى باسم مستعار لا شك انه اكبر من حجمها. وفي خضم هذه المعركة، وعلى غرار رتابة وتكرار الاتهامات، تتداخل الأسئلة عن الغايات والمرامي من هذه الحملة المسعورة ومن المستفيد منها؟ أسئلة قلقة ومشحونة بالخوف من القادم الأسوأ إذا ما استمرت حالة التحريض والعدوان على النقابة الوطنية لعمال الفوسفات - الك.د.ش: من المستفيد من وراء حملات التحريض العدوانية والمجنونة هاته؟ هل ضاقت جيوب مقاومة التغيير من داخل الإدارة العامة درعا من ثوابتنا النضالية فكشفت عن سياسة الأنياب والأظافر من خلال خفافيش لا تملك الجرأة والشجاعة بان تكشف عن نفسها؟ هل إصدار مجموعة من الرسائل الالكترونية داخل الشبكة العنكبوتية الداخلية، وبمراى ومسمع من المسؤولين يعني انضمامهم إلى حملة التحريض المشتعلة هاته، بما يزيد من تعقيد الوضع المتأزم ويؤسس لحالة غير مسبوقة؟ هل الهجوم والعدوان على النقابة الوطنية لعمال الفوسفات هو محاولة، لتحجيم دورها الريادي وتدمير مؤامرة لإنهاء هذا الدور، باعتبارها نقابة فاعلة ومتفاعلة مع محيطها العمالي، إضافة إلى أنها النقابة الأكثر تمثيلية على مستوى القطاع؟ هل ما زالت عقلية الماضي تسيطر داخل القطاع؟ وإلى أين المسير والمصير في هذه الحالة؟ ثم هل فينا من يتمنى أن تكون "الليلة أشبه بالبحارحة" وأن يعيد التاريخ مأساته وملهاته من جديد ليظل علينا بقبحه ورائحته الكريهة، مثلما أطل قبل 15 سنة من الآن؟ نقول، أن لا أحد شريفا عاقلا في القطاع يتمنى أو ينتظر تسعينات جديدة، يدفع ثمنها الجميع. لا يتمنى ذلك سوى فئران السفينة، ومشعلي الحرائق، وأصحاب الفكر المخمور، والمحرضين الجدد على الظلم والظلام. ما يحدث من استبداد وتحريض، ومطالبات بتكريم الأفواه بسيف الإشاعة، يعكس الكيدية السادية والمريضة التي تعيشها هذه الفئة، ويعبر عن سلوك عدواني ضد النضال، وتعبير عن بعض العقد النفسية المترسبة في العقل الباطن، ونوع من الشذوذ في القول والعمل، فالعقل الذي لا ينتج الأفكار والبدائل، ينتج إلى الإشاعة بانطوائها على نظرية المؤامرة بحيث تصير آلية لاستهداف المناضلين الشرفاء.

إن ما ينبغي التأكيد عليه ختاماً، هو أن الإشاعة لا تنتشر في الأوساط العمالية المغلقة، لأنه يسهل ترقب سكنات وتصرفات النقابيين، كما أنه بدون نقابة قوية ومؤسسة قوية في ظل التنافسية الدولية وعمال متبعون للتاريخ النقابي ومستقبله، سيكون هناك ضياع عام للمؤسسة والنقابة والمصالح والمكتسبات العمالية. في حين تستمر النقابة الوطنية لعمال الفوسفات منتصبه الهامة تمشي، تملأ الشاغر وتخلق البدائل، وترفع النقاش و.....و.....والخ.

## حقيقة الشؤون الاجتماعية بالقطب الكيماوي.

رغم ارتفاع حدة الشكوى والانتقاد من طرف الفوسفاطيين للفساد الذي تمارسه إدارة القطب الكيماوي في مجال الشؤون الاجتماعية، بشقيه الترفيهي والرياضي، إلا أنه لا احد تطرق للحديث عن تكريس هذا الفساد داخل أروقة كثير من الأطر النقابية، المشرفة على هذا المجال. فقد أصبحت الشؤون الاجتماعية مجالا يسخر للأغراض والمصالح الشخصية والنقابية مرورا بكثير من الشبهات والتجاوزات التي باتت رائحتها النتنة تشم من بعيد. فالمهتمون بالشأن النقابي بمركز الجديدة باتوا يدركون أن احد الجمعيات التي لها ارتباط بنقابة فوسفاطية، وبتواطؤ مع احد المديرين، حصلت على دعم مادي ومعنوي، تجلى في هبة، تتألف من رؤوس أضحية العيد، في حين كان من الأولى إن تستفيد أرامل الفوسفاطيين من هذه العملية. لكن المشكلة تكمن في عدم معرفة وسائل وطرق الحصول على هذا الدعم ومشروعيته القانونية والأخلاقية. كذلك، ومما يدعو للحزن والأسى، وفي الوقت الذي كان يفترض على أعضاء اللجن الثنائية، أن تسهر على تحقيق العدالة ونيل الظلم، في تعميم الاستفادة من الشؤون الاجتماعية، بادر هؤلاء، ودون استحياء إلى الاستفادة من الرحلات بالمجان هم وأبناءهم، مما يعد ابرز مثال على مظاهر الفساد الأخلاقي والإداري والمالي الذي تمارسه الإدارة وبعض حوارييها من النقابيين في المال العام، ناهيك عن تحويل المجال الرياضي إلى مصدر تمويل شخصي، حيث يتم اقتناء البدل والأدوات الرياضية من أماكن معينة مقابل مبالغ مالية، وكذا استغلال الأنشطة الرياضية لممارسة أنشطة نقابية في أوساط العمال الممارسين.

إن لقاء 25 دجنبر 2008 بالإدارة العامة، والمخصص للشؤون الاجتماعية، كان بالفعل محطة اتبثت أن الانتهازيين من هؤلاء، ما فتوا يدافعون عن الفساد السائد بكل استماتة وقوة، كما أن هذا اللقاء، كان أيضا محطة لنا ككونفدراليين، للدفاع عن وجهة نظرنا في كيفية تسيير الشؤون الاجتماعية بالقطب الكيماوي. وقد تمحورت أهم ملاحظاتنا حول التنظيم الفعال والناجح للخدمات الاجتماعية، والذي يتطلب هيكلة متكاملة و متناسقة، تبدأ بهيئات منتخبة من طرف العمال، كل ضمن صلاحيتها (رياضة، رحلات، ترفيه... الخ) وتنتهي بوضع المعايير لتحديد الحاجات، ومن ثم تنظيم الخدمات انطلاقا من هذه المعايير، بالإضافة إلى صياغة المقاييس للتحكم في نوعية هذه الخدمات. فوضع معايير تحدد حاجات ونوعية الخدمات الاجتماعية المفروض توفيرها، هو حاجة ملحة لا مجال، وذلك بمشاركة ومسؤولية النقابات، المستمدة من انتخابات عمالية، بغية تعزيز مشاركة كل الفوسفاطيين في تأمين هذه الخدمات والإشراف على نوعيتها. وفي ظل غياب ذلك، يتم تدبير الخدمات الاجتماعية بطريقة غير مطابقة للحاجة الحقيقية، ويشكك في مصداقية البرامج، حيث الاهتمام بالتخمة البطنية وإهمال الوفرة الترفيهية والثقافية. وعلى سبيل المثال، لا يوجد ضمن البرامج رحلات استكشافية ولا ندوات فكرية، رغم أن الميزانية التي رصدت للشؤون الاجتماعية لسنة 2008 قدرت ب 740 مليون سنتيم بالنسبة لمركز الجديدة، وحوالي 700 مليون سنتيم بالنسبة لمركز أسفي. كما أن تدبير هذه الميزانيات يتم بشكل عشوائي وغير شفاف. ويكفي أن ينظر المرء لجدول توزيع الميزانية (150 مليون سم OCEJ)، ليلحظ الضبابية والتسيب في التسيير دون حسيب ولا رقيب.

إن لقاء 25 دجنبر 2008، كان محطة للتأكيد على الخروج من هذه الفوضى العارمة بحيث أوجزنا مقترحاتنا كالتالي :

- دمقرطة الشؤون الاجتماعية,
  - توفير قاعات المطالعة و مكتبات للعمال و أبناءهم ,
  - إقامة محاضرات و نوات تثقيفية و إقامة مسابقات ثقافية للعمال و أبناءهم ,
  - تسيير المجال الرياضي من طرف الرياضيين و فتح المجال لكل العمال من الاستفادة و تنويع الخدمات الرياضية,
  - تطوير خدمات الاستفادة من دروس الدعم بالنسبة لأبناء العمال ,
  - تعميم الاستفادة لتشمل أبناء العمال المتقاعدين و المتوفين ,
  - تطوير أسلوب الرحلات و الرفع من عددها و تطوير مسطرة الاستفادة ,
  - تطوير البنيات التحتية للشؤون الاجتماعية,
  - رفع عدد الطلبة و التلاميذ المستفيدين من الجوائز التشجيعية مع توضيح مسطرة الاختيار ,
  - توفير مراكز للاصطياف والترفيه و باثمنة منخفضة,
  - عقد اتفاقيات مع المكتب الوطني للسكك الحديدية و المكتب الوطني للكهرباء واتصالات المغرب و شركات الأدوات المنزلية.....الخ.
- و بشكل عام, فإن تصورنا لتسيير هذا المجال, يقتضي ضرورة التحلي بالوضوح في الأهداف و الوسائل, لان الضبابية تدخل العمال في نفق التوتر النفسي و الاضطراب و توحى باستقرار الأمور و مسايرة الحرس القديم من جيوب مقاومة التغيير داخل القطب الكيماوي . كما أننا لاحظنا, و في ظل انفتاح كالذي يعرفه القطاع, و مع انتشار "البزولة", و في غياب التوجيه المعنوي النضالي, أصبح هناك ابتعاد تدريجي عن منهج العطاء و البذل والتضحية و التطوع, الذي انشأت من اجله النقابة . و ليس جديدا بان السنين تأخذ مجراها في التأثير على المعنويات و المواقف لدى الكثيرين, و أن من أصعب الأمور على هؤلاء, الاستقامة و الثبات على الموقف المبدئي نفسه. والقلة هم الذين يتصفون بالاستمرارية و الصمود و لذلك يخلدون. و لا يخلد في التاريخ إلا ذوو السيرة الصالحة, القابضون على مبادئهم, العاضون عليها بالنواجذ, و المدافعون عنها بشجاعة و استبسال. و تلعب البصيرة دورا أساسيا في موضوع الاستقامة و الثبات, فهما من أصعب المهمات, خصوصا في عالم يعتمد مبدأ الهبات و المنح. فالنفوس الكبيرة ترفض كل ذلك, و لا يروي ظمأها إلا ما تنهله من معين النضال. و النضال الحقيقي, هو الذي يوفر لصاحبه المناعة ضد الخذلان و التخلي عن مواجهة الظلم و السعي لإقامة العدل. و إذا كان هناك من يبيع لنفسه, ما لا يباح لغيره, فانه بحاجة لإعادة النظر في مدى تعمق النضال في نفسه. و خطابنا موجه لأولئك الذين أصيبوا بانفصام في الشخصية, و دخلوا اللعبة بكل وضوح و صراحة. أولئك الذين وهبوا(بفتح الواو) الأراضي, واستلموا مفاتيح الشؤون الاجتماعية, و أعطيت لهم المواقع التي تعود عليهم بالهناء. فهؤلاء سيقف الفوسفاطيون منهم الوقفة اللازمة في يوم ما, كما أننا لهم بالمرصاد.

(يتبع)



## STRATEGIE OCP

### Accélération industrielle sur 3 axes :

- 1- Ouverture de 4 nouvelles mines à Khouribga Benguerir.**
  - Capacité annuelle additionnelle de 20 millions de tonnes.
    - Investissement : ~ 14 Mrds dhs.
- 2- Changement technologique de transport de phosphate.**
  - Construction de 2 slurry pipelines d'une longueur chacun de ~ 200 Kms sur les axes :
    - Khouribga-Jorf Lasfar.
    - Gantour-Safi.
  - Capacité annuelle : 55Mt de roche.
    - Investissement : ~ 6 Mrds dhs.
- 3- Développement d'une plate forme chimique de classe mondiale.**
  - Jorf Phosphate Hub (JPH) pouvant accueillir 10 nouvelles unités d'engrais.
  - Extension des infrastructures logistiques à Jorf et à Safi (port et stockage en matières premières).
    - Investissement : ~ 12 Mrds dhs.

Soit un total de : ~32 Mrds dhs.

~7 Mrds dhs engagés en 2008 , ~9 Mrds dhs engagés en 2009

(à suivre)

## الأجندة النقابية

: الملتقى الثاني للشباب بالجديدة،	15 مارس 2008
: قرار انسحاب الفريق الكونفدرالي من مجلس المستشارين ،	19 ابريل 2008
:الإضراب الوطني للك.د.ش،	21 ماي 2008
: المؤتمر السادس للن.و.ع.ف،	20-21-22 يونيو 2008
: لقاء تأسيسي لمكتب القطب (الجرف الأصفر- أسفي) ،	14 أكتوبر 2008
: وقفة احتجاجية اثر حادثة شغل ممينة ذهب ضحيتها الأخ نبيل صهدان رحمه الله،	17 يناير 2009
: المجلس الوطني للن.و.ع.ف،	29 يناير 2009
: أول اجتماع للجنة المقاولنة مند تأسيسها 01 ابريل 2008.	01 فبراير 2009
: الجمع العام الاندماجي لنقابة SMESI والن.و.ع.ف،	10 فبراير 2009
: التجمع الثلاثي حول إشكالية الانتشار بالنسبة لعمال مركز الدار البيضاء ،	17 فبراير 2009
: تجديد مكتب المتقاعدين ب بنكريز،	27 فبراير 2009
: تأسيس مكتب الميناء-البيضاء،	01 مارس 2009
: تجديد مكنتي أسفي و اليوسفية للمتقاعدين.	

## MANAGEMENT

### Certifications ISO :

Sont la reconnaissance par un organisme tiers et indépendant qu'une entreprise se conforme, aux différents niveaux de ses activités, à des normes internationales de qualité:

### ISO 9001 V2000:

système de management de la qualité-exigences.

### ISO 14001 V2004:

système de management environnemental - exigences et lignes directrices pour son utilisation.

### OSHAS 18001:

système de management de la santé et la sécurité au travail.

### Cercles de qualité:

Sont de petits groupes de travail de 3 à 10 personnes, appartenant à la même unité de travail (atelier, bureau, service) qui se réunissent volontairement et régulièrement pour identifier et résoudre des problèmes relatifs à leur travail.

## تشريعات

### المادة 358 من مدونة الشغل(القانون رقم 65.99)

- يقصد بالحد الأدنى للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولنة،  
يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر:

- في النشاطات غير الفلاحية، على أساس اجر ساعة العمل،
- في النشاطات الفلاحية، الأجر المؤدى عن يوم الشغل.

### المادة 288 من مدونة الشغل(القانون رقم 65.99)

- يجب على المشغل، اذا كانت تركيبة المنتجات المستعملة، تتضمن موادا أو مستحضرات خطرة ، أن يتأكد من أن غلاف تعبئتها، يحمل تحذيرا مكتوبا ينبه إلى خطورة استعمال تلك المواد أو المستحضرات.

### المادة 166 من مدونة الشغل(القانون رقم 65.99)

- يحتفظ كل اجير، أصبح معاقا لسبب من الاسباب، بمنصب شغله، ويسند إليه شغل يلاءم نوع إعاقته بعد تأهيله، إلا اذا تعذر ذلك لحدة الإعاقة أو لطبيعة الشغل، وذلك بعد أخذ رأي طبيب الشغل أو لجنة السلامة وحفظ الصحة.

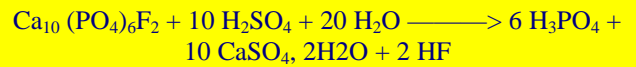
## TECHNICO

### FABRICATION D'ACIDE PHOSPHORIQUE :

- Principal minerai : les phosphates calciques naturels (fluorapatites) :  $Ca_{10}(PO_4)_6F_2$ . Plus de 75 % des apatites extraites dans le monde sont utilisées pour fabriquer  $H_3PO_4$ .

- Matière première nécessaire à la fabrication : le soufre qui donne l'acide sulfurique.

FABRICATION INDUSTRIELLE : principalement par attaque du phosphate naturel par  $H_2SO_4$ , à 80°C (voie humide) :



On obtient 2 phases principales : liquide (solution de  $H_3PO_4$ ) et solide (sulfate de calcium).

- 2 procédés : dihydrate et hémihydrate qui se distinguent par l'état d'hydratation de  $CaSO_4$ . (Suite page 6)

## لقاءات:

على اثر اللقاءات التي تم عقدها أيام 15 و 16 فبراير 2009 في كل من الجرف الأصفر وأسفي، بين مدير القطب الكيماوي من جهة وممثلي المستخدمين و مناديب حفظ الصحة والسلامة من جهة أخرى، تطلعكم نشرة ConDuiTes على فحوى هذه اللقاءات من خلال تساؤلات ونقاشات مناضلي النقابة الوطنية لعمال الفوسفات المنضوية تحت لواء الك.د.ش، وذلك في التقرير التالي.

ركز السيد عمار ادريسي مدير القطب الكيماوي من خلال عرضه، على مجموعة من النقاط الأساسية، اجاب فيها على اربع تساؤلات جوهرية و مطروحة بحددة داخل الساحة الفوسفاطية:

- **التساؤل (1) ، لماذا اللامركزية؟**

- **الجواب:** التوجه في إطار اللامركزية أصبح مبدعا لا محيد عنه، و أن مستقبل الشركة رهين بتطبيق هذا المبدأ والقطع مع التسيير المركزي الذي فات أوانه، والذي خلف تكسات داخل القطاع. فالإدارة كان يجب أن تكون في خدمة القطب وليس العكس، والمسؤولية تقتضي أن يكون المسؤول حاضرا ميدانيا وليس في مكاتب بعيدة عن اوراش العمل والإنتاج. وبعد دراسة مستفيضة تبين أن المركزية المفرطة للإدارة العامة، أصبحت عبئا على القطاع، مما اقتضى اقتراح إعادة الانتشار خاصة بالإدارة العامة.

(يتبع في الصفحة 5)

## FORMULE DE CLASSEMENT

Nous remercions tous les agents qui ont étudié et analysé notre proposition relative à la formule de classement concernant l'opération de cession Logement/lots et suite à leurs suggestions, nous avons opté nous la SNPT/CDT pour :

$$P = 2A (1 + 1/R) + E + G$$

A : ancienneté (en annuités)

**R : reste à travailler (en mois sur la base de l'OS 800)**

E : nombre d'enfant à charge (1 point par enfant)

G : grade professionnel (multiplié par 1)

Groupe 1		Groupe 2		Groupe 3		Groupe 4	
(OE/PC)	G	(OE/GC)	G	(TAMCA/PM)	G	(TAMCA/GM)	G
C1	1	C5	5	X1	1	X5	5
C2	2	C6	6	X2	2	X6	6
C3	3	C7	7	X3	3	AP	7
C4	4			X4	4		

Sur la base de cette formule, on fera un tableau de classement pour chaque groupe professionnel, ce tableau est considéré comme base de données qu'on doit mettre à jour à chaque fois qu'on a une offre de produit de logement (terrain, appartement,.....)

## FORMULE DE DISTRIBUTION

$$N = Np \times Eg/Et$$

Avec :

N : nombre de produit alloué par groupe

Np : nombre général de produit

Eg : Effectif du groupe non bénéficiaire

Et : Effectif total non bénéficiaire.

Nous restons à votre disposition pour toutes autres remarques.

**Sincères salutations.**



## TECHNICO (suite)

### Mécanique :

#### Résumé sur les roulements et les paliers :

- La durée moyenne d'un roulement est d'environ cinq fois la durée nominale calculée.
- Les roulements sont faits d'acier trempé.
- Le but principal de la cage d'un roulement est de déterminer les éléments roulants à l'intérieur des bagues et de partager l'espace des éléments.
- Les cages sont faites de polyamide, d'acier, de laiton, de plastique et d'alliage léger.
- Il existe deux types de roulements : les roulements radiaux et les roulements axiaux ou de butées.
- Les roulements radiaux supportent des charges radiales.
- Les roulements axiaux supportent des charges axiales.
- Les roulements sont désignés par des lettres ou des chiffres.
- Le type de roulement est représenté par le premier chiffre ou une série de lettres.
- La série de dimensions est représentée par les deux et trois premiers chiffres. Le premier indique la série de hauteur ou la série de la largeur ; le second, la série de diamètre.
- Les deux derniers chiffres indiquent les diamètres intérieurs.
- Les principaux appareils d'extraction sont la presse hydraulique, les écrous hydrauliques, une bague de chauffage, un chauffe roulement, une étuve, une plaque chauffante.
- Les principaux appareils de mesure sont le thermomètre, le stéthoscope, le détecteur de vibrations, les micromètres verniers.
- Il existe quatre types de montage : portée cylindrique, portée conique, manchon de serrage, manchon de démontage.
- Un roulement doit toujours être entreposé dans son emballage et lubrifié.
- On n'ouvre jamais l'emballage d'un roulement qu'au moment de l'utiliser.
- Les roulements doivent être entreposés à l'abri de la poussière et de l'humidité.
- Lors du démontage des roulements, la pression doit être appliquée sur la bague fixe.
- Les roulements à alésage conique peuvent s'extraire avec un extracteur conventionnel ou hydraulique prenant prise sur la bague intérieure, par pression d'huile et par injecteur à vis.
- Lors du dégagement d'un roulement à alésage conique, il faut prévoir une butée.
- Les roulements montés sur manchon peuvent se démonter à l'aide d'une douille de frappe, d'un écrou hydraulique et d'une butée.
- Les roulements montés sur manchon de démontage se démontent à l'aide d'une clé de démontage, d'un écrou hydraulique, d'une pression d'huile ou d'une combinaison, d'un écrou et d'une pression d'huile dans un même temps.
- La manipulation des grands roulements se fait à l'aide d'équipements de levage ; il faudra utiliser les bonnes techniques pour ne pas les déformer.
- Pour l'extraction d'un grand roulement à rotule, on utilise un extracteur hydraulique ou une pression d'huile. Dans ce dernier cas, l'extraction devra se faire rapidement pour que la bague ne soit pas saisie à l'arbre.
- Lorsque vous manipulez des solvants, il faut toujours se munir de gants et de lunettes de sécurité.

## TECHNICO (suite)

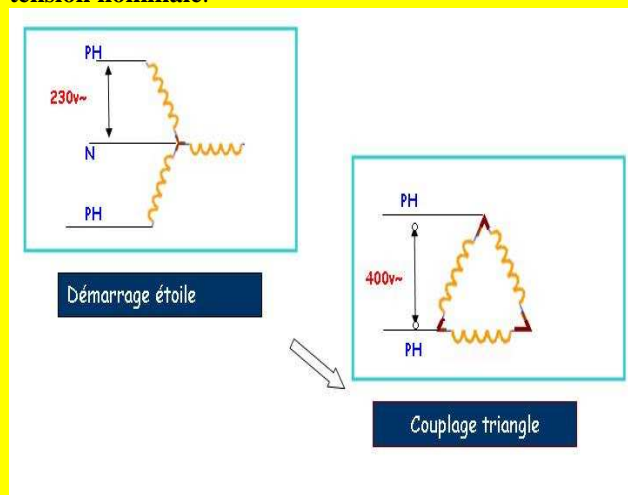
### Electrique :

#### Démarrage étoile triangle d'un moteur asynchrone triphasé :

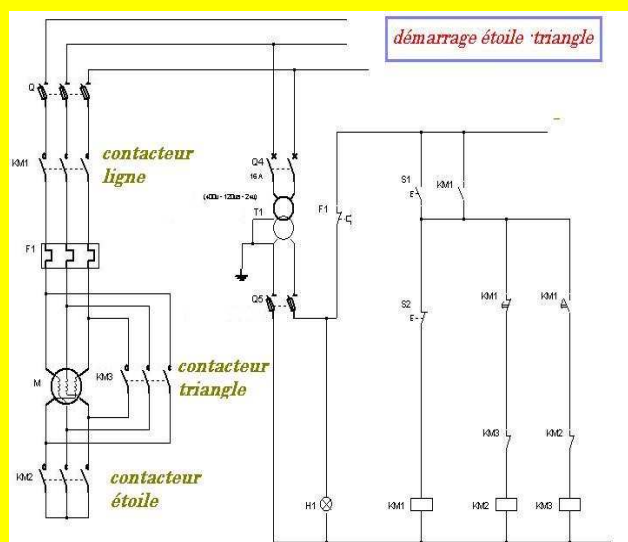
le démarrage s'effectue en deux temps :

1- couplage étoile : le contacteur **ETOILE** se ferme. Chaque enroulement est alors soumis à la **tension simple** du réseau.

2- couplage triangle : le contacteur **ETOILE** s'ouvre (*temporisation réglable*) puis le contacteur **TRIANGLE** se ferme. Chacun des enroulements se trouve alimenté sous leur **tension nominale**.



#### SCHEMA ELECTRIQUE :



### Electronique:

#### Mémoires électroniques :

**RAM** : Random-Access- Memory (mémoire vive).

**ROM** : Read-Only Memory (mémoire morte).

**PROM** : Programmable Read-Only Memory (mémoire morte susceptible d'être programmée).

**EPROM** : Erasable Programmable Read Only Memory (mémoire effaçable par UV et programmable).

**EEPROM** : Electrically Erasable Programmable Read Only Memory (mémoire effaçable électriquement et programmable).

**REPROM** : REProgrammable Read Only (mémoire que l'on peut programmer)

## الملف المطبى لسنة 2009

1- الأجر:

- الزيادة في الراتب الأساسي للأجر (TP)،
- تطبيق الحد الأدنى للأجر (SMIG) ،
- مراجعة شبكة الأجر (Grille de Salaire) ،
- رفع أجور العمال الدين التحقوا بالمكتب الشريف للفوسفات،
- : بعد خفض ساعات العمل من 48 إلى 44 ساعة في الأسبوع (2007).

2- المنح

- منحة المردودية (توحيد طريقة الاحتساب)،
- المنحة السنوية.
- \*تعديل طريقة الاحتساب ،
- \* إضافة كل التعويضات والمنح إلى الراتب الأساسي في الاحتساب،
- منحة التقاعد (الرفع من قيمتها من أجل تجاوز تأثير الضريبة على الدخل) ،
- خلق منحة خاصة بالأخطار المهنية.

3- التعويضات:

- المساواة في التعويضات الاجتماعية بين كل الفئات عمال واطر ومهندسون،
- التعويض عن المنطقة ،
- التعويض عن البعد ،
- خلق تعويض عن العمل الليلي ،
- تمديد الاستفادة من تعويضات الكراء إلى سن 26 سنة ، وتمتع المتدربين إلى حدود الانتهاء من دراستهم،
- الرفع من قيمة التعويض عن السكن.

4- التغطية الصحية:

- إزالة الفوارق بين التعريف المرجعية الوطنية TNR وبين التعريف المتداولة في المجال الطبي (Elimination des écarts)،
- تحسين الخدمات الطبية بهدف الولوج إلى مصحات ذات جودة عالية ،
- المساواة في التغطية الصحية بين النشيطين والمتقاعدين ، وذلك بالحفاظ على نفس الخدمات الطبية التي يستفاد منها أثناء فترة العمل،
- توحيد التعويض عن العطل المرضية بالنسبة لكل الفئات.

5- الترقية:

- جبر الضرر بترقية استثنائية ، للفئات التي حرمت من الترقية أو حصلت على ترقية واحدة لمدة فاقت الخمس عشرة سنة ،
- مواصلة برنامج الترقية الاستثنائية عبر التكوين ، مع تقليص المدة من 10 سنوات إلى 6 سنوات،
- الترقية الاستثنائية لعمال SMESI سابقا ،
- إصناف فئة ، Non Promus و Desistants ،
- اعتماد منظومة جديدة للترقية والتكوين ،
- التسوية النهائية لملف (معادلة الشهادة مع الرتبة) ،
- نموذج : C4-C2 و C5-C3 ،
- تنفيذ الشطر الثاني من برنامج الترقية الخاصة بالنسبة لفئة AP-X6 ،
- إيجاد حلول للترقية بالنسبة للشيفرات المهنية الغير المبرمجة (Codes professionnels) ،
- إزالة الامتحانات المهنية بشكل نهائي والاعتماد على التجربة المهنية و الاقدمية.

6- الشق القانوني:

- تطبيق التخفيض الضريبي (Abattement) % 35 ،
- التسوية النهائية لملف الإعفاء من الضريبة بالنسبة لمركز العيون- بوكرك ،
- حذف السلام الدنيا من C1 إلى C4 ،
- تعميم الترسيم على كل العمال المؤقتين بالمجموعة (الشركات التابعة للمشرف) ،
- تعميم الرخص الاستثنائية المؤدى عنها PEAS و الرفع من عددها.

7- الحريات النقابية:

- الحوار المحلي النقابي ،
- إبرام الاتفاقية الجماعية.

8- التقاعد:

- تحسين احتساب راتب المعاش بإدماج المنح و التعويضات ،
- تحسين احتساب راتب المعاش بالنسبة للفئة التي التحقت بالمشرف بعد سنة 2001، في إطار النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد RCAR .

9- السكن:

- تطبيق كل الالتزامات المتعلقة بالمشاريع السكنية المبرمجة سنة 2009 ،
- إعداد مشاريع سكنية جديدة تلبي حاجات كل الفوسفاطيين قبل سنة 2010 ،
- خلق منتج بديل عن القروض البنكية (بنكي أو غير بنكي) لتمويل الاستفادة من عملية السكن بالنسبة للفئة التي ترغب في ذلك،
- اعتماد كل الإجراءات المنصفة لمعالجة الإشكاليات المرتبطة بنوعية الاستفادة (APL-PR-PH) ، وعملية الترتيب... الخ.

10- التشغيل:

- تنفيذ برنامج تشغيل 10000 عامل ، مع إعطاء الأسبقية لأبناء العمال والمتقاعدين.
- 11- الشؤون الاجتماعية:

- ماسسة ودمقرطة مجال الشؤون الاجتماعية بخلق مؤسسة الأعمال الاجتماعية لشغيلة الفوسفات Fondation OCP .

انتهى

4- مجال حفظ الصحة و السلامة:

التساؤلات:

تمحورت تساؤلات مناديب حفظ الصحة و السلامة التابعين للنوع.ع.ف حول الإشكاليات التالية:

- عدم استغلال التوقف الاستراتيجي في تحسين الخصائص الحاصل في مجال السلامة و ظروف العمل، رغم ما تم إنفاقه من اموال في عملية الصيانة ،
- المخطط التنظيمي الداخلي (POI) غير مفعل بشكل صحيح ، حيث الاختلاف الواضح بين التجريب و الواقع في حالة وقوع الكارثة لا قدر الله،
- اسلوب توزيع لوازم الوقاية الفردية (EPI) غير فعال لاعتبارات كثيرة أهمها عملية المقايضة التي اتبنت فشلها رغم الإصلاحات التي أدخلت عليها، كما أن " عدم انقطاع المخزون" تعتبر أهم خاصية لهذه العملية. لذا، تم اقتراح تزويد جماعي و خاص للاحدية و اللباس الوقائيين كمرحلة أولى للإصلاح،
- رغم الجهود الكبيرة التي بذلت من أجل إصلاح و ترميم 90 ٪ من المرافق الصحية و الرشاشات و مستودعات الملابس واماكن الأكل و تجهيزها بالمعدات الضرورية كالكراسي و الموائد و بعض الثلاجات و صفايح التسخين لتجاوبا مع المشروع الذي تقدم به مناديب حفظ الصحة و السلامة ، إلا انه ما زال هناك خصائص كبير في هذا المجال ،إما بسبب عدم استجابة بعض المرافق للمعايير القانونية، أو عدم وجودها بشكل كامل،
- غياب المحارس Guérites للعمال الذين يشتغلون 8 ساعات متتالية داخل ورشات العمل مما يهدد حياتهم لخطر الحوادث أو الأمراض المهنية ،
- ضرورة مراقبة "انحدارات الأجمة" Pentes du massif و بناء "طشطات الاحتجاز" Cuvettes de rétention بالنسبة لخزانات الحوامض و الكبريت الدانب و.... الخ،
- ضرورة اصلاح الممرات الممنوعة و توفير " واقيات الرباطات" Caches brides لأنابيب الحوامض و اصلاح رشاشات السلامة.... الخ،
- تغيير اسلوب قياس الكثافة بتقنية "المصادر الإشعاعية" Sources radioactives المضرة بالصحة الى القياس بتقنية "المافوق صوتية" Ultra-son ،
- الامن داخل المركب غير مؤمن ، خصوصا أثناء الليل. الشيء الذي يقتضي الإسراع بوضع سور واقى يحيط بالمركب من جميع الجهات،
- التدخل لدى "لافارج" ، من أجل الحد من تأثير غبار الفحم، المخزن بالقرب من الوحدة 55 بالميناء،
- رفع عدد مخاطر الإغاثة poste de secours بالموازاة مع عدد العمال بالمركب .
- معالجة كل الإشكاليات المتعلقة بمجال حفظ الصحة و السلامة بالنسبة ل BUNGE و PAKPHOS (EPI-Réfectoires-Produits sanitaires).....)

الأجوبة:

- هناك مجهودات كبيرة بذلت من أجل تفعيل مقترحات مناديب حفظ الصحة و السلامة وكل الفاعلين، و خصوصا الجانب المتعلق بالوقاية و ظروف العمل،
- هناك تراكم كبير للمشاكل عبر سنوات و بالتالي حلها يقتضي التدرج ،
- الأولوية ستكون لهذا المجال من خلال خطة العمل لسنة 2009 ، على اعتبار انه يشكل الصورة الحقيقية للمقاولة الرائدة.

انتهى

# EPILOGUE

## Décentralisation :

**Décentralisation OUI, Déstabilisation NON**, c'était le slogan qui a été évoqué par **Houir Alami** secrétaire général du **SNTP/CDT**, lors de l'assemblée générale du 09 février 2009, au siège de la CDT à Casablanca, à l'occasion du projet de la **décentralisation** qui vise en première étape le personnel du siège de la Direction Générale.

### Qu'est-ce que la décentralisation?

Le terme de décentralisation englobe une variété de concepts. Généralement, c'est le transfert de responsabilités et de fonctions, de l'administration centrale, vers les administrations locales subordonnées. Pour n'importe quelle entreprise, il est nécessaire d'analyser soigneusement la portée de la décentralisation avant de l'entreprendre, car, la réorganisation des systèmes financiers, administratifs avec ses multiples aspects a des conséquences administratives et sociales néfastes et brusques sur le personnel : **Un projet de "déstabilisation" sociale est encouru.** La ficelle est grosse ; la Direction Générale, une nouvelle fois, tente de passer en force pour imposer aux partenaires sociaux, un projet de régression sociale. Après OCP-SA, le cap de la DG est clair : Au nom de la lutte contre l'abus de la centralisation, un nouveau pas est franchi vers la déstabilisation. Les secrétaires généraux des syndicats (**CDT - UGTM - UMT**), les fonctionnaires et ouvriers de la zone de Casablanca présents nombreux, dans cette assemblée ont tous déclaré qu'ils s'opposent avec force à cette initiative unilatérale. Sous le vernis de la décentralisation, c'est bien un projet de déstabilisation sociale qui apparaît et la DG doit négocier et débattre avec les syndicats pour des solutions convenables et bilatérales.

## Retraite :

**Le transfert de la caisse interne de retraite vers la RCAR a été fait jusqu'à nos jours, d'une façon partielle ; seule la partie variable de notre retraite, partie qui représente environ 80%, est transférée ; pour la partie fixe restante, des discussions avec la CNRA sont toujours encourues. En attendant un accord sur le transfert de la partie restante, l'OCP continue d'en assurer la gestion et soustraire le paiement à la CNRA.**

## Femme, phosphatière et du phosphatier :

**À l'occasion de la 32ème anniversaire de la journée de la femme célébrée le 8 Mars de chaque année, par toute la planète, la femme phosphatière et celle de l'agent phosphatier est à l'honneur ! Quelle est donc l'origine de cette fête ?**

L'origine de la journée de la femme remonte à 1910. Cette année là, à Copenhague, **Clara Zetkin**, représentante du Parti socialiste d'Allemagne émet l'idée de la création de cette journée lors de la Conférence internationale des femmes socialistes. D'emblée, la portée de cette idée est internationale. La démarche est clairement en faveur de la généralisation du vote des femmes. Dès l'année suivante, l'idée fait son chemin puisque des manifestations de femmes sont rapportées dans les chroniques en Autriche-Hongrie, au Danemark, en Suisse, en Allemagne. Très vite, le mouvement de propagande rallie d'autres pays comme la France, les Pays-Bas, la Russie et la Suède... **Le 8 mars 1914** par exemple, un bataillon de femmes réclame dans la rue le droit de vote en Allemagne. Elles seront entendues et exaucées le 12 novembre 1918. Entre temps, **le 8 mars 1915**, c'est à Oslo que des femmes défendent leurs droits et réclament la paix tandis que le **8 mars 1917**, les ouvrières russes défilent dans la rue pour réclamer du pain et le retour de leurs maris partis au front. C'est à partir de ce moment que la date officielle de lutte des femmes et de la journée internationale de la femme sera traditionnellement le 8 mars de chaque année. Lénine décrète en 1921 que le 8 mars sera dorénavant en Russie la Journée des femmes. La journée sera également célébrée officiellement en Chine à partir de 1924 et dans les Pays de l'Est à partir de 1946.

Bonne Fête

## التغطية الصحية بالمكتب الشريف للفوسفاط

للتغطية الصحية أهمية قصوى في الحياة الاجتماعية، باعتبارها أولاً، تشكل احد الأعمدة الأساسية لتنمية الموارد البشرية على غرار التقاعد والسكن وثانياً، لارتباطها بتحويلات وتوجهات كبرى في البلاد في مجال الصحة.

**تعتمد التغطية الصحية بالم.ش.ف نظامين اثنين :**

- نظام خاص بالعمال النشيطين وأبنائهم ،
- نظام خاص بالمتقاعدين وأبنائهم أو ذوي الحقوق.

**فيما يخص الخدمات الطبية التي يتوفر عليها الفوسفاطيون فهناك :**

- البنيات التحتية بمركزي خريبكة والكننور ، والتي فقدت أكثر من 90% من مقوماتها.

- الاعتماد على البنيات التحتية للقطاع الخاص، من اجل توسيع الخدمات الطبية ، من خلال التحملات الطبية والتعويضات عن النفقات.

إلا أننا نعتبر أن الخدمات الطبية التي باتت تقدم لنا من طرف نظامي التغطية الصحية بالم.ش.ف، غير كافية ولا ترقى إلى الجودة الطبية المطلوبة. فنحن محرومون من ولوج مصحات ذات جودة عالية من حيث التأهيل الطبي والإيواء... الخ. لذلك، يلاحظ، و منذ توقيع ميثاق الشاور سنة 2005، لا يخلو ملف مطلب من مطلبين رئيسيين :

- تحسين الخدمات الطبية بالنسبة للعمال النشيطين ،
- تحسين الخدمات الطبية بالنسبة للمتقاعدين.

وللأسف الشديد، تمخض الجبل فولد فارا، حيث أنه اسفرت اجتهادات الإدارة إلى الالتجاء إلى التعريف المرجعية الوطنية **TNR** من خلال المذكرتين **NS 774** و **NS 773** بحيث على سبيل المثال لا الحصر:

Les actes types A .....	80% de la TNR
Hosp.chirurg.forfait.....	90% da la TNR
Maladies graves .....	95%
Lit en chirurgie.....	TNR 500 dhs
	OCP 270 dhs
Scanner .....	TNR 800 dhs
	OCP 600 dhs

ادا ، بتدقيقنا في الجداول المقدمة، يلاحظ أن هذه الإصلاحات :  
- اعتمدت على **TNR** كمرجعية في التعويضات، اضافة إلى اعتماد النسبية **pourcentage** ، مما يؤثر سلباً على الميزانية الطبية للعمال و يعد تراجعاً سافراً عن المكتسبات الطبية ،  
- ركزت الإصلاحات أيضاً على تحمل مصاريف الأمراض المزمنة والخطيرة، دون أن ترفع من عددها (نفس العدد الذي كان سابقاً) ،  
- رفض أو تراجع مجموعة من الأطباء عن الاتفاقيات الموقعة من قبلهم، لتطبيق التعريف المرجعية الوطنية **TNR** ،  
و إجمالاً يمكن القول أن هذه الإصلاحات انحرفت و زاغت عن الأهداف الأساسية والمتوخاة منها، بحيث تحاول توجيهنا في اتجاه التطبيق التدريجي لمدونة التامين الصحي الإجباري **AMO** (قانون رقم 65.00) من خلال المرسوم التطبيقي رقم 2.05.733 الصادر ب 18 يوليوز 2005.

**(لنا عودة لهذا الموضوع بكثير من التفصيل)**

## آخر دقيقة

- علمت **ConDuiTes** أن نسبة النجاح المرتقبة في الامتحانات الغير الممركزة لسنة 2009 ستتراوح بين 50 و 54 %، و تتمنى أن تتوزع هذه النسبة على كل الفئات بالتساوي دون تغليب فئة على أخرى .
- من نتائج لقاء لجنة القانون الأساسي و المستخدمين بتاريخ 03 مارس 2009 بالجرف الأصفر-الجديدة:  
1462 عامل : الاقدمية تتعدى 20 سنة .  
841 من هؤلاء سيستفيدون ما بين 2009 و 2010 حسب المسؤولين عن ملف السكن أي بنسبة 57.5 % .  
621 الباقون أي 42.5 % : متى سيستفيدون؟ ثم متى سيستفيد من لهم اقل من 20 سنة كإقدمية؟ وهل تم تطبيق القانون الاساسي في عملية التوزيع بين الفئات؟  
▲ هذه النتائج متناقضة مع ما جاء في لجنة السكن الوطنية من حيث نسبة الاستفادة (انظر التقرير) أو من حيث المشاريع ، حيث تم تغافل مشروع ابن باديس.

للإدلاء بأرائكم واقتراحاتكم حول المواضيع التي ترغبون في إدراجها ضمن الإعداد القادمة من نشرة **ConDuiTes** راسلونا على العناوين التالية:

[conduites@live.fr](mailto:conduites@live.fr)  
[doravn@hotmail.fr](mailto:doravn@hotmail.fr)

ترقبوا أيضاً في الأيام القريبة المقبلة موقعا، الكدش والتقاية الوطنية لعمال الفوسفاط في حلة جديدة:

[www.cdt.ma](http://www.cdt.ma)  
[www.sntpcdt.ma](http://www.sntpcdt.ma)