

الملف المطلبي



النقابة الوطنية للأطر المشتركة
بالمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج

*1 مطالب عامة مشتركة بين القطاعات

*2 مطالب خاصة بالمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج

*3 مطالب اجتماعية

صادق عليه المكتب الوطني بتاريخ 02 أكتوبر 2016

المطالب العامة المشتركة بين مختلف القطاعات:

- ملاءمة التشريعات الوطنية مع المعايير الدولية لحقوق المأجورين المتضمنة بالخصوص في الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية (خصوصا الاتفاقية 98 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية والاتفاقية 151 بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة).
- الإسراع بمصادقة الحكومة المغربية على الاتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.
- تعديل الأنظمة الأساسية الخاصة بالهيئات المشتركة بين الوزارات بما يكفل توفير الظروف الملائمة للعمل والعيش الكريم لهذه الفئات ويحصن إطارها.
- إصلاح منظومة الترقية وتوحيدها بين كافة القطاعات، مع اعتماد أربع (4) سنوات عوض (6) بالنسبة لامتحانات الكفاءة المهنية وست (6) سنوات للترقي عن طريق الأقدمية على أن لا يتعدى الانتظار سنتان، وإلغاء الامتحانات الشفوية المهنية.
- تسوية الوضعية الإدارية والمادية للموظفين حاملي الدبلومات والشواهد العليا (إجازة، ماستر، ... الخ) وإدماجهم في السلم التي تتناسب مع إطارهم الأصلي.
- تعزيز السلطة التقديرية للهيئات التمثيلية للموظفين وتقوية صلاحياتها (اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، المجلس الأعلى للتوظيف العمومية...)

المطالب الخاصة بالمندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج:

1- الحقوق والحريات النقابية:

صادق المغرب على الاتفاقية الدولية رقم 98، والتي تخول للموظفين الحق في الانتماء النقابي والمفاوضة الجماعية بمن فيهم موظفو السجون، لكن الحكومة لم تقم بعد بملائمة القوانين الوطنية مع بنود هذه الاتفاقية رغم الملاحظات المتكررة التي تلزم من خلالها منظمة العمل الدولية الحكومة بالإسراع إلى اتخاذ الإجراءات الضرورية لتفعيل ذلك.

الأطر التقنية والإدارية بالمندوبية العامة تمثل الفئة المدنية التي تطرقت إليها قواعد مانديلا لمعاملة السجناء التي صادق عليها المغرب، وهي تتمتع بجميع الحقوق المدنية التي يخلوها دستور المملكة والقوانين الوطنية الجاري بها العمل، وفي هذا الصدد تطالب نقابة أطر السجون من المندوبية العامة ما يلي:

- إرساء حوار قطاعي وبشكل دوري مع ممثلي النقابة الوطنية للأطر المشتركة بالمندوبية العامة لإدارة السجون.
- الترخيص بتطبيق السبورة النقابية بمختلف الإدارات والمؤسسات التابعة للمندوبية العامة لإدارة السجون.
- تمكين المسؤولين النقابيين من التسهيلات اللازمة لأداء مهام النقابة (التفرغ النقابي، رخص الغياب، التواصل المباشر مع الموظفين، الحق في الولوج إلى المعلومات...).
- ضمان سلامة المسؤولين النقابيين وحمايتهم من المضايقات...

2- النظام الأساسي الخاص بالموظفين:

أصدرت المندوبية العامة لإدارة السجون وإعادة الإدماج مرسوم رقم 2.16.88 في شأن النظام الأساسي الخاص بهيئة موظفي السجون، يحمل بين طياته مجموعة من الخروقات الدستورية والقانونية شكلا وموضوعا، وبالتالي فنقابة أطر السجون تطالب بما يلي:

- إحداث نظام أساسي خاص بهيئة الأطر التقنية والإدارية للموظفين بإدارة السجون وإعادة الإدماج يضمن حقوق الفئات المدنية بالقطاع مع فرض مجموعة من الشروط والقيود التي تستوجبها ملائمة ممارسة الحرية النقابية وحساسية العمل بالمؤسسات السجنية (النموذج المقترح رفقته).
- تدارك الخروقات التي تشوب مرسوم 2.16.88 بمثابة القانون الأساسي الخاص بهيئة موظفي إدارة السجون وإعادة الإدماج بما يكفل الضمانات والحقوق الأساسية المشروعة لهذه الفئة من الموظفين.

3- المقاربة التشاركية :

النقابة الوطنية للأطر المشتركة بإدارة السجون تومن بقوتها الاقتراحية، وهدفها تأطير الموظفين والمساهمة النوعية في النهوض بالقطاع بشكل يعكس إيجابا على الخدمات المقدمة إلى النزلاء وإعادة إدماجهم في المجتمع، وفي هذا الصدد تطالب نقابة أطر السجون بما يلي:

- التعامل بحسن نية مع النقابة الوطنية باعتبارها نقابة مواطنة ومسؤولة تمثل إرادة الموظفين أمام الإدارة.
- عقد لقاءات تواصلية دورية لممثلي نقابة أطر السجون مع المسؤولين محليا، جهويا ومركزيا لتقريبهم من مشاكل الموظفين وانتظاراتهم.
- إشراك مختلف تمثيلات الموظفين في إعداد الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات والمهن وكذا تنزيل استراتيجيات المندوبية.
- فتح المجال لمساهمة النقابة باقتراحات في مجال التخصصات التقنية لأطرها وذلك بحكم احتكاكهم المباشر بالميدان، وأخذها بعين الاعتبار.

4- حركة الموظفين:

عبرت المندوبية العامة لإدارة السجون عن رغبتها في توحيد الإطار القانوني الخاص بموظفي القطاع، الشيء الذي لا يمكن تحقيقه في ظل تواجد عدد مهم من الأطر التقنية والإدارية المتشعبة بحقوقها المدنية والرافضة لدمجها ضمن هيئة موظفي إدارة السجون، وبالتالي فنقابة أطر السجون تطالب بالآتي:

- الاستجابة لجميع طلبات نقل الأطر المشتركة الراغبة في تغيير القطاع بناء على طلبهم (مرسوم رقم 2.13.436 المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات).
- الاستجابة في الحدود الممكنة لطلبات الإلحاق والوضع رهن الإشارة لفائدة جميع الموظفين بالقطاع.
- الرفع من نسبة الاستجابة لطلبات انتقال الموظفين وفق معايير مضبوطة وعامة متفق عليها، وبالأخص الأطر التقنية والإدارية من خلال الحركات الانتقالية السنوية، وإعطاء فرص أكبر للأطر التي تعاني من ظروف اجتماعية صعبة.
- تسريع الاستجابة لطلبات الانتقال بالتبادل.
- تعليق لوائح الراغبين في الانتقال قبل البث فيها، وكذا نتائج حركة الانتقالات ونشرها بالموقع الرسمي للمندوبية العامة.

5- الحقوق المادية:

يعد التحفيز المادي أهم وسيلة تشجع الموظف على العطاء وسبيلا للابتعاد عن المعاملات المشبوهة مع نزلاء المؤسسات السجنية وعائلاتهم، كما أن الاستفادة من أي تعويض يجب أن تكون شاملة لجميع الموظفين بمختلف أطيافهم كونهم ينشرون نفس بيئة العمل، ومنه فنقابة أطر السجون تطالب بما يلي:

- استفادة جميع الأطر التقنية والإدارية من التعويض عن الأخطار (المرتبط ببيئة العمل) بأثر رجعي.
- إقرار التعويض عن السكن لفائدة جميع الموظفين بدون استثناء على قدم المساواة.
- إحداث مكافآت دورية خاصة لتحفيز الموظفين على الانضباط والمردودية والعطاء.
- الرفع من قيمة التعويض عن الساعات الإضافية والليلية وصرفها عند متم كل شهر أسوة بقطاعات أخرى.

6- حماية الموظفين:

يتعرض موظفو السجون باستمرار لاعتداءات لفظية وجسدية أكثر من أي وقت سابق، وقد رصدت نقابة أطر السجون مجموعة من هاته الاعتداءات خصوصاً المتعلقة بالأطر المدنية والتقنية، وفي هذا الموضوع تطالب نقابة أطر السجون بما يلي:

- توفير الحماية للأطر المشتركة داخل السجون وتعزيز الحراسة عليهم أثناء القيام بمهامهم.
- توفير الحماية اللازمة لجميع الموظفين من خطر الاعتداءات اللفظية والجسدية داخل المؤسسات السجنية وخارجها وردع المعتدين.
- المراقبة الطبية الدورية للموظفين المعرضين للمخاطر والإصابة بالأمراض.
- المواكبة النفسية المستمرة للموظفين نظراً للوسط المنغلق الذي يشغلون فيه وتدهور الحالة النفسية العامة لموظفي السجون.
- ضرورة إدراج وضعية الأطر المدنية التي تعمل داخل المعامل في استراتيجية بناء المؤسسات السجنية من خلال بناء المصحات والمطابخ والمعامل خارج المعامل أو على الأقل إنشاء ممرات آمنة خاصة بهذه الفئة من الموظفين.
- التصريح بحوادث الشغل والأمراض المهنية والتتبع السليم لملفاتها.

7- التنقيط والترقية:

يعد التنقيط وتقييم أداء الموظف شيئاً مهماً للوصول إلى النتائج المرجوة من العمل، لكن للأسف فالنقابة الوطنية رصدت أن تنقيط الموظفين يكون أحياناً انتقامياً مما يشكل إحراجاً لبعض الرؤساء المباشرين في إخبار المعنيين بالأمر بنقطة السجنية. كما أن التنقيط له علاقة مباشرة مع التكوين والترقية حيث يجب الاشتغال على هذه المحاور بشكل شمولي، وفي هذا الصدد تطالب نقابة أطر السجون بما يلي:

- إخبار الموظفين بالتنقيط السنوي المحصل عليه، التزاماً بمقتضيات الفصل 28 من ظهير النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- وضع آلية بسيطة لمراقبة سلطة التنقيط بإشراك ممثلي الموظفين تختص بالنظر في تظلمات الموظفين من عمليات التنقيط.
- وضع أنظمة للامتحانات المهنية تقوم على النزاهة والشفافية وتكافؤ الفرص.
- الاعتماد على مبدأ النزاهة والمساواة في الاستفادة من الترقية الاستثنائية دون تغييب الأطر التقنية والإدارية التي تستحق التشجيع.
- احترام آجال اجتماعات لجان الترقى.
- نشر جدول الترقيات بجميع الإدارات والمؤسسات التابعة للمندوبية العامة من أجل الاطلاع عليها.

8- التكوين:

تطرقت استراتيجية المندوبية العامة 2016-2018 إلى محور التكوين المستمر للموظفين، وشرعت في تطبيقه، لكنه يظل غير كافياً في ظل غياب تكوين في مجالات إدارية وتقنية عديدة كتدبير الموارد البشرية، الإعلاميات ... وفي هذا الصدد تطالب نقابة أطر السجون بما يلي:

- إلغاء التكوين شبه العسكري بالنسبة للأطر المشتركة و استبداله بالتكوين داخل التخصص.
- تحديد برنامج للتكوين المستمر يسعى إلى تطوير الكفاءات والمهارات المهنية ومواكبة كل جديد على الساحة العلمية.
- ضمان حق التكوين لجميع فئات الموظفين على مدى مساهمة المهني وفق نسق شمولي يركز على أسس التدبير الحديث للموارد البشرية (تكوين- تحفيز- ترقية...).
- الاستفادة من الكفاءات التي راكمتها الاطر الادارية والتقنية لتكوين الموظفين في مجال تخصصاتهم.

9- المهام:

لا زال مبدأ عدم تكافؤ الفرص يسيطر على توزيع المهام داخل المؤسسات السجنية، ناهيك عن مسطرة التعيين في مناصب المسؤولية التي لا تحترم القوانين الجاري بها العمل، كما أن نقابة أطر السجون رصدت بعض الحالات التي ينيط فيها المسؤول الإطار المدني بمهام لا تمت بصلة باختصاصاته، ومنه فقنابة أطر السجون تطالب بالآتي:

- تحديد وتدقيق المهام المنوطة بالأطر التقنية والإدارية والزام جميع المؤسسات بتطبيقها والتنصيب عليها في النظام الأساسي الخاص بالموظفين.
- احترام التخصصات المنوطة بالأطر التقنية والإدارية أثناء توزيع المهام وعدم تكليفها بمهام أمنية لا تندرج ضمن أنظمتها الأساسية.
- دعوة المندوبية العامة إلى تفعيل مرسوم 2.11.681 في شأن كفاءات تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات العمومية ومنشور السيد رئيس الحكومة 2013/7 حول التعيين في مناصب المسؤولية بالمؤسسات العمومية.
- توصيف مهام الموظفين بالمؤسسات السجنية وإصدار كتب مرجعية في هذا الشأن تبين ما لهم وما عليهم.

10- مطالب إدارية أخرى:

- تفعيل جميع المذكرات والدوريات التي تدعو إلى الاهتمام بشؤون الموظفين على أرض الواقع.
- تمكين الموظفين من بيانات الالتزام والأجور على مستوى المديريات الجهوية.
- تعميم البطائق المهنية على جميع الموظفين.
- تمكين الأطر التقنية والإدارية المحالين على المجالس التأديبية من الاطلاع على ملفهم الشخصي بحضور الممثلين النقابيين، مع عدم توقيفهم إلى حين صدور القرار التأديبي.
- تحديد معايير معقولة لاستفادة الموظفين من السكن الإداري بعيدا عن مبدأ الزبونية والمحسوبية.
- احترام مواقيت العمل القانونية المنصوص عليها في المرسوم رقم 9-16-05-2 بتحديد أيام ومواقيت العمل بإدارات الدولة والجماعات المحلية بالنسبة للأطر التي تشغل مهام تقنية وإدارية.
- إلغاء التفتيش الجسدي للموظفين والاعتماد على معدات متطورة لهذا الغرض تحفظ كرامتهم.

المطالب الاجتماعية:

1- السكن:

يشكل السكن الأساس الجوهري لحفظ كرامة الموظفين وضمان استقرارهم الاجتماعي، لذا وجب الاهتمام بهذا المجال وتوفير الدعم اللازم له، خصوصا أن السومة الكرائية أو أقساط الديون تنخر جيوب الموظفين وتستهلك النسبة الأكبر في أجرتهم الشهرية، وفي هذا الصدد تطالب نقابة أطر السجون بما يلي:

- الرفع من حصيص المستفيدين من دعم السكن (المؤسسة المحمدية) سنويا وتبسيط مسطرة الاستفادة.
- بناء مركبات سكنية اقتصادية وتوزيع شققها لفائدة الموظفين بالشفافية وبدون محسوبية بثمن التكلفة.
- مراجعة اتفاقيات السكن المبرمة بين المؤسسة المحمدية والأبنك بما يخدم مصلحة الموظفين.
- توفير قروض استهلاكية للموظفين بدون فائدة من أجل تسببها في اقتناء سكن اقتصادي.
- تشجيع وتحفيز نظام التعاونيات والودايات السكنية.

2- النقل:

يعتبر النقل من أهم الخدمات التي يجب توفيرها للموظف بشكل يومي، وما يستلزمه من تنظيم وانضباط لأوقات للعمل، خصوصا أن استراتيجية المندوبية تتجلى في بناء سجون خارج المدار الحضاري، ومن جهة أخرى يلاحظ تقادم حافلات نقل الموظفين الخاصة بالمؤسسة المحمدية، والتي لا تغطي خطوطها جميع المؤسسات السجنية، وفي هذا الصدد نقابة أطر السجون تطالب بما يلي:

- تجديد أسطول نقل الموظفين الخاص بالمؤسسة المحمدية.
- إعادة النظر في مسارات بعض الخطوط وجعلها تمر على جميع المؤسسات السجنية.
- توفير جمعية التكافل حافلات النقل للموظفين خصوصا لتأسيس خطوط لا تغطيها حافلات المؤسسة المحمدية.

3- الخدمات الصحية:

تقدم المؤسسة المحمدية وجمعية التكافل خدمات صحية متعددة لفائدة الموظفين، لكن في المقابل هناك غياب معلومات كافية حول هذه الخدمات، ومنه فنقابة أطر السجون تطالب بما يلي:

- عقد شراكات مع مصحات ومختبرات وعيادات وصيدليات بمختلف جهات المملكة (منح تخفيضات في العلاج وتسهيلات في الأداء).
- التفكير في إعانة الموظفين المتقاعدین المصابین بأمراض مزمنة (النفسية منها والعضوية) والمفعدین ودراسة إمكانية توفير النقل الطبي لهذه الفئة التي تتردد بصفة دورية على مؤسسات العلاج.
- التفكير في مساعدة الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة من أبناء الموظفين.
- تنظيم قوافل طبية وتحسيسية لفائدة المنخرطين خصوصا بالمناطق التي تعاني نقسا في الخدمات الصحية العمومية التي تغطيها القوافل.
- التكفل بالملفات الطبية الخاصة بالموظفين المصابين بأمراض مهنية وحوادث الشغل.

4- المنح والقروض:

الموظفون في حاجة إلى قروض استهلاكية بديلة عن القروض البنكية (خصوصا محدودي الدخل)، كما أنهم في حاجة إلى مساعدات ومنح في أوقات محددة كالمناسبات الدينية والدخول المدرسي والمناسبات العائلية، وفي هذا الصدد تطالب نقابة أطر السجنون بما يلي:

- دعوة المؤسسة المحمدية إلى تفعيل قروض اجتماعية أو إعانات مادية، بصفة استثنائية، لتلبية احتياجات مستعجلة وطارئة للمنخرطين أو عائلاتهم... (المادة 3 من قانون 39.09)
- دعوة جمعية التكافل إلى إقرار منحة دائمة خاصة بعيد الأضحى لجميع الموظفين.
- دعوة المؤسسة المحمدية إلى إحداث منح الزواج، الازدياد، الدخول المدرسي...
- دعوة المؤسسة المحمدية إلى إحداث قروض استهلاكية معقولة بدون فائدة.
- دعوة جمعية التكافل إلى الرفع من قيمة القروض بدون فائدة مع العمل على تمديد فترة التسديد.

5- المرافق الأساسية للموظفين داخل المؤسسات:

تعرف أغلب المؤسسات السجنية غياب بنية تحتية خاصة بالموظفين لمواكبة حاجيات العمل بالتوقيت المستمر (مقاصف، مرافق صحية، أماكن الصلاة...)، ومنه فنقابة أطر السجنون تطالب بما يلي:

- الدعوة إلى إحداث مقاصف خاصة بالموظفين تقدم وجبات بأثمنة تفضيلية.
- الدعوة إلى تجهيز أماكن للصلاة، مرافق صحية، مستودعات ملابس، قاعات استراحة، ولوجيات خاصة بالمعاقين والمرضى والحوامل...

6- الخدمات الترفيهية:

يحتاج موظف السجن لخدمات استجمام وترفيه تنسيبه عناء العمل داخل الوسط السجني المنغلق، وتوصلت نقابة أطر السجنون بمجموعة من شكايات الموظفين بخصوص مراكز الاصطياف من قبيل تعقيد مسطرة الحجز والأداء، ومعاناة بعض المراكز من نقص في تقديم الخدمات، المحسوبة والنخبوية في الاستفادة أوقات الذروة. في هذا الصدد تطالب نقابة أطر السجنون بالآتي:

- صيانة مراكز الاصطياف التابعة للمؤسسة المحمدية وتحسين خدماتها.
- إقرار نظام حصيص المستفيدين من مراكز الاصطياف خلال فترة الصيف بالتساوي بين موظفي العدل والسجون.
- تخصيص وسائل نقل جهوية تغطي طلبات تنظيم الرحلات من قبل الجمعيات والنقابات القطاعية.
- تبسيط مسطرة الحجز والأداء للاستفادة من خدمات مراكز الاصطياف.
- التفكير في إنشاء مخيمات لأطفال موظفي القطاع، وحبذا لو تواجدت بالمدن السياحية التي تتوفر على مراكز اصطياف المؤسسة المحمدية، والعمل على ملائمة فترات حجز الموظفين مع فترات تخيير أبنائهم.
- عقد شراكات مع أندية رياضية بمختلف جهات المملكة.
- دراسة إنشاء مقاصد، ومقاهي خاصة بالموظفين (أسوة برجال التعليم).

7- الانخراط والتواصل مع المنخرطين:

يشتمل أغلب موظفي السجون من قلة التواصل مع المؤسسات الجموعية، خصوصا المؤسسة المحمدية، الأمر الذي يدعو إلى تكثيف الجهود لتواصل أكبر مع موظفي القطاع، لذلك تطالب نقابة أطر السجون بالتالي:

- الإسراع في تمكين جميع الموظفين من بطاقات انخراطهم خصوصا منهم المتقاعدين والموظفين الجدد.
- إعداد دلائل حول جميع الخدمات المتوفرة وطريقة الاستفادة منها وتوزيعها على الموظفين.
- العمل على برمجة قوافل تواصلية بالسجون لممثلي المؤسسة المحمدية والشركاء، وحيث لو تكون خارج أوقات العمل وخارج المؤسسات السجنية.
- إضافة فضاء المنخرط والخدمات عن بعد بالبوابة الإلكترونية للمؤسسة المحمدية، خصوصا قصد تتبع مراحل معالجة الطلبات.
- تحيين الموقع الإلكتروني لجمعية التكافل للتعريف بجميع الخدمات المقدمة وتخصيص فضاء للشكايات والمقترحات.
- تخصيص سيورات خاصة بالخدمات الاجتماعية لفائدة الموظفين بجميع الإدارات والمؤسسات التابعة للمندوبية العامة.

8- المقاربة التشاركية:

نقابة أطر السجون تمارس عملها في الميدان، وهي أقرب للموظفين وأعلم بانتظاراتهم، وبالتالي فتمثليتهم أساسية للنهوض بأوضاعهم الاجتماعية، ومنه فنقابة أطر السجون تطالب بما يلي:

- إشراك النقابة الوطنية في أي مراجعة أو صياغة جديدة للقانون الأساسي والداخلي.
- إشراك النقابة الوطنية في جميع البرامج والخطط الهادفة إلى تحسين الخدمات الاجتماعية للمنخرطين.
- إرساء حوار اجتماعي دوري مع ممثلي النقابة الوطنية للأطر المشتركة بإدارة السجون.
- إشراك النقابة الوطنية في اجتماعات مجلس التوجيه والمراقبة الخاصة بالمؤسسة المحمدية.

9- خدمات أخرى:

- عقد شراكة مع إحدى شركات الاتصالات، وتمكين المنخرطين من أئمة تفضيلية بخصوص الإنترنت والهاتف النقال.
- عقد شراكة مع محلات تجارية للأجهزة الإلكترونية بمختلف جهات المملكة وعدم الاقتصار على شركات مركزية.
- التفكير في تخصيص حضانات ورياض لأطفال موظفي السجون خصوصا بالمدن الكبرى.