إجراءات زجرية لمحاربة ظاهرة التغيب

عدد الاقتطاعات من الأجرة بأكاديمية تادلا بلغ 846 اقتطاعا

التغيب عن العمل والتوقف عن التدريس والتأخر عن الأوقات الرسمية ظواهر تتنامى يوما بعد يوم سواء في المؤسسات التعليمية أو في المرافق الإدارية التابعة لقطاع التربية والتكوين، ما أثر سلبا على الأداء الإداري والتربوي وأحدث ارتباكا وخللا في سير الدراسة، وتسبب في عدم إنجاز البرامج الدراسية على الوجه الأكمل، وأخل بمبدأ تكافؤ الفرص بين المتعلمين، وأثر سلبا على نتائجهم الدراسية.

ونظرا لأن الإخلال بالواجب والتملص من القيام بالمسؤولية، باتا مقلقين للمتتبعين للشأن التربوي ببلادنا، بل صار بعض رجال التعليم يتفننون في ابتداع الأساليب للتهرب من أداء واجباتهم المهنية، وصارت القاعدة هي البحث عن مخارج لاستلام واجب شهري في نهاية الشهر، في حين أن العمل والاجتهاد صارا منبوذين في مجتمع انهارت فيه القيم وصار التحلل من أداء الواجب عملة رائجة في صفوف فئة كانت، إلى عهد قريب، تحمل مشعل التغيير وتؤمن بقيم الجد والعمل وتنبذ كل الأساليب التي تخل بالمسؤولية.

ولإلقاء مزيد من الأضواء على المستندات القانونية والتنظيمية لحالات التغيب، حاور الصباح التربوي رئيس مصلحة الموارد البشرية محمد الشمي لكشف أصناف رخص التغيب التي منحها المشرع المغربي للموظف ضمانا لحقوقه وكشفا لواجباته المهنية.

● ماهي المستندات القانونية والتنظيمية التي ينبني عليها قانون الوظيفة العمومية لتحديد حالات التغيب؟

● إن الفصل 39 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية حدد حالات التغيب عن العمل المسموح بها للموظف والتي يعتبر فيها في وضعية القيام بالعمل رغم استفادته من رخصة تغيب، وهي الرخص الإدارية التي تشتمل على الرخص السنوية (العطل) والرخص الاستثنائية والرخص بالتغيب، والرخص لأسباب صحية (مرض) والرخص الممنوحة عن الولادة والرخص بدون أجر.

لذا فإن كل تغيب عن العمل بدون ترخيص مسبق أو مبرر مقبول يعتبر تغيبا عن العمل بصفة غير مشروعة.

وللحد من ظاهرة التغيب ومواجهتها، وفي إطار ترشيد وعقلنة تدبير الموارد البشرية ونهج سياسة القرب ، قررت الوزارة تنفيذ الإجراءات القانونية المتعلقة بها (تأديب، اقتطاع من الأجرة تنبيه...الخ) في إطار التدبير اللاممركز للموارد البشرية، وهكذا تم إصدار عدة قرارات ودلائل ومذكرات في الموضوع نذكر منها القرار الوزاري عدد: 993.04 بتاريخ: 26 ماي 2004 بتفويض الإمضاء للسادة مديري الأكاديميات في مجال تحريك مسطرة التأديب والقرار الوزاري عدد: 1747 بتاريخ: 20 شتنبر 2004 بتفويض بعض الاختصاصات للأكاديميات نذكر منها تدبير الرخص، والاقتطاع من الأجرة بسبب التغيبات غير المشروعة والدليل العلمي للمساطر (المرحلة الأولى) ودليل الشؤون التأديبية (يونيو 2004) والمذكرة الوزارية عدد: 30 بتاريخ: 27 أبريل 2005 في موضوع: التغيب عن العمل.

إضافة إلى القرارات والمذكرات الوزارية في الموضوع، لا بد من الإشارة إلى منشور الوزير الأول رقم: 2005/8 بتاريخ: 11 ماي 2005 في شأن التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة والذي

محمد الشمي

يهدف إلى ربط أداء أجور موظفي وأعوان الإدارة بمدى التزامهم بالقيام الفعلي لعملهم وتخليق الإدارة وترشيد التدبير العمومي وعقلنة تدبير الموارد البشرية والتصدي لظاهرة التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة من خلال توظيف وتفعيل مختلف الآليات القانونية ووضع سجل مركزي للموظفين والأعوان تحت إشراف وزارة تحديث القطاعات العامة يهدف إلى ضبط أعداد الموظفين الذين يزاولون عملهم بصفة منتظمة وتحيينه مرتين في السنة، مرة في شهر نونبر ومرة ثانية في شهر ماي، وذلك من أجل محاربة ما يسمى بالموظفين الأشباح، وكذا وضع الإجراءات والضوابط لزجر المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة بتفعيل الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينص على إنذار الموظف الذي ترك عمله بوجوب الرجوع إلى العمل بواسطة رسالة مضمونة الوصول إلى آخر عنوان مصرح به للإدارة، وإذا تبين أنه تسلمها ولم يلتحق بعمله في أجل 7 أيام يتم عزله مباشرة، وإذا تبين أنه لم يتسلمها يتم توقيف أجرته وانتظار 60 يوما، وإذا استأنف عمله يتم اقتطاع مدة الغياب من أجرته ويحال على المجلس التأديبي، وإذا لم يستأنف يتم عزله من وظيفته.

● ما هي الإجراءات التي اتخذتها الأكاديمية للحد من ظاهرة التغيب؟

● تطبيقا للمستندات القانونية سالفة الذكر، ووعيا منها بضرورة مواجهة الظاهرة حفاظا على مصلحة التلميذ، قامت الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين بتفعيل كل القوانين المتاحة، وتنفيذ كل الإجراءات المتعلقة بالظاهرة نذكر منها، تطبيق الاقتطاعات من الأجرة بسبب التغيبات غير المشروعة وإشعار المعنيين بالأمر بواسطة رسائل إخبار، كما تنص على ذلك القوانين الجاري بها العمل. وقد بلغ عدد الاقتطاعات من الأجرة عن العمل بصفة غير مشروعة خلال الموسم الدراسي الماضي 846 اقتطاعا موزعة كما يلي: 292 بنيابة بني ملال و514 بنيابة أزيلال، وتفعيل آليات الفحص الطبي المضاد، إذ بلغ عدد الملفات المحالة على طبيبة الأكاديمية لإحالتها سواء على اللجن الطبية الإقليمية أو على المجلس الصحي 72 ملفا، وتفعيل آليات المراقبة الإدارية المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل، إذ بموجبها يمكن للإدارة إيفاد لجنة إقليمية أو جهوية للتأكد من أن الموظف يستعمل رخصته المرضية للاستشفاء، إضافة إلى إنذار الموظفين الذين تتجاوز مدة تغيبهم بصفة غير مشروعة عشرة أيام خلال السنة الدراسية سواء كانت متواصلة أو متقطعة، وبلغ عدد هذه الحالات 13 حالة منها 03 حالات بنيابة بني ملال و10 حالات بنيابة أزيلال، وتحريك مسطرة التأديب في حق الموظفين الذين يتمادون في سلوكهم رغم رسالة الإنذار، وقد بلغ عدد الحالات 10 منها 4 بنيابة بني ملال و6 بنيابة أزيلال.

أما في ما يتعلق بالتغيب المبرر بواسطة شهادة طبية خصوصا الرخص المرضية قصيرة الأمد التي تتجاوز مدتها 90 يوما في السنة، فإن الأكاديمية تقوم بإرسالها إلى مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر قصد إصدار قرار نصف الأجرة طبقا للقوانين الجاري بها العمل، إذ بلغ الملفات التي أحيلت على الوزارة (مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر) خلال الموسم الدراسي المنصرم 86 حالة منها 50 بنيابة بني ملال و36 بنيابة أزيلال.

وأخيرا، لا بد من الإشارة إلى أنه بموازاة مع تطبيق الاجراءات (اقتطاع، مراقبة تأديبية....) فإن الأكاديمية إيمانا منها بدورها التربوي الأساسي، ووعيا منها أن الوقاية خير من العلاج، فإنها تقوم بتذكير جميع الموظفين بالجهة في مختلف المناسبات خصوصا مناسبة الدخول المدرسي، بضرورة احترام أوقات العمل والمواظبة والقيام بالواجب خدمة للتلميذ ولمنظومة التربية والتكوين بالجهة.

أجرى الحوار:سعيد فالق (بني ملال)

فك لغز "الرخص المرضية" من مهام النائب الإقليمي بسطات

تنتظر محمد لعوينة، النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية بإقليم سطات مهام «كثيرة وصعبة» لفك لغز «الرخص المرضية»، وتوجد على مكتبه حالات عديدة تتطلب أكثر من «بحث حقيقي وعميق» للوقوف على مدى «صحة بعض الرخص المرضية من عدمها»، بالإضافة إلى «استفادة بعض رجال ونساء هيأة التربية والتكوين من «امتيازات» خولت لبعضهم «التفرغ من العمل» تحت شعار «مريض وعيان مسكين»، في حين يتجول إلى «إنسان عاد ويتمتع بصحة جيدة تجعله يتجول مشيا على الأقدام أو سائقا لسيارته بأزقة وشوارع المدينة، بينما يوجد آخرون في «وضعية مرضية حقيقية» لكن مرغمون على مباشرة عملهم داخل الفصل مباشرة بعد انتهاء فترة الرخصة، وكثيرا ما يجدون أنفسهم مجبرين على «الرد على استفسارات رؤسائهم».

أمثلة وملفات كثيرة توجد على مكتب النائب الجديد بالطابق الأول بالحي الاداري بمدينة سطات، بعضها رصدته «الصباح» من خلال أمثلة عديدة مدتها بها «جهات لها غيرة حقيقية على التعليم».

يتحدث كثير من قاطني مدينة سطات عن أستاذ لمادة تدخل «ضمن خانة المواد الأدبية»، «مريض» بالمؤسسة التعليمية، ويتمتع بصحة جيدة خارجها، ويقضي جل أوقاته بالمقاهي وبأماكن أخرى وفي أوقات العمل، ما جعل بعض الغيورين عن قطاع التعليم يتساءلون عن «الجهة التي تحمي كثيرا من الأمثلة». وتبرر بعض المصادر سبب لجوء كثير من الأساتذة إلى «سياسة مريض مسكين» بعدم القدرة على التدريس بسبب مرض «عضال»، ما جعلهم يتمتعون ب«امتياز الإحالة على الإدارة في الوثائق وتكليفه بمهمة، بينما يقضي جل أوقات العمل خارج المؤسسة».

حالات كثيرة تتطلب من النائب الإقليمي ومدير الأكاديمية الجهوية «العمل على النظر فيها» و اللجوء إلى «المسطرة القانونية للاستفادة من عجز شبه كلي أو مرض محددة مدته، واستفادته من عدمها من قانون الرخص المرضية طويلة الأمد، تجنبا ل«سياسة التستر على المقربين والمحظوظين»، خصوصا أن «حالة مثل أستاذ المادة الأدبية» تضيع على الدولة ملايين السنتيمات، وتحرمها من منصب مالي جديد، بدلا من أن يبقى في «وضعية موظف يشتغل ويتقاضى أجرته نهاية كل شهر في حين لا تسند إليه لا مهمة القسم، ولا مهمة داخل الإدارة، ويبقى مريضا في الوثائق، ومعافى على أرض الواقع».

وعلى خلاف الفئة الأولى، يوجد مدرسون بإقليم سطات، لا يتمتعون ب «حصانة جهة ما»، ويعانون أمراضا مزمنة أو «نفسية وعقلية»، وتسند إليهم حجرات دراسية، ويرغمون على «تدريس» التلاميذ مع «احتمال وجود ما أسمته بعض المصادر «عواقب وخيمة على السير العادي» وكثيرا ما يلجؤون إلى «زيارة طبيب» قصد العلاج، ويمدهم بشهادات طبية، تمكنهم من رخص مرضية لمدة محددة، وسرعان ما يعودون إلى مزاولة مهمة التدريس بعد انقضاء آجالها، ويجد المسؤولون مبرر «قلة الأساتذة وانعدام الفائض، ويعلمون جيدا أن خطرهم أكثر من نفعهم».

حالات كثيرة يعرفها قطاع التربية والتكوين بإقليم سطات وباقي مناطق جهة الشاوية وردية، وتتطلب من المسؤولين «العمل بحزم» على التصدي لها، ووضع حد «لمجال يصطاد فيه كثير من الناس». وقدم بعض الغيورين «حلولا عملية» لوضع «حد للتسيب وسياسة مريض مسكين»، وتتجلى في إحالة «رجال ونساء التعليم المرضى على اللجنة الطبية الإقليمية وغيرها من اللجن للنظر في حالتهم الصحية، ومنحهم حق مزاولة مهنة التدريس أو الإعفاء منها وغيرها من الإجراءات التي بإمكانها الحد من ظاهرة «رخص مرضية» عليها علامات استفهام وتحوم حولها شبهات كثيرة.

سليمان الزياني (سطات)

مفارقات

عبدالكريم مفضال

السلوك المدني

على غرار المواسم السابقة، رفعت وزارة التربية الوطنية هذه السنة شعار «الأسرة والمدرسة من أجل تنمية السلوك المدني». وقبل ذلك، وتحديدا بتاريخ 23 يوليوز الماضي أصدر المجلس الأعلى للتعليم الرأي رقم 07/02 في موضوع «دور المدرسة في تنمية السلوك المدني». وذلك طبقا للاختصاصات المخولة إليه بموجب الظهير الشريف القاضي بإعادة تنظيم المجلس نفسه، سيما المادة الثانية منه، وكذلك تنفيذا للتوجيهات الواردة في الرسالة الملكية السامية الموجهة إلى المشاركين في الندوة الوطنية حول «المدرسة والسلوك المدني» المنظمة يومي 23 و24 ماي الماضي، وأيضا باستحضار مقتضيات الميثاق الوطني في شقه المتعلق بالمبادئ الأساسية للمنظومة الوطنية الجديدة للتربية والتكوين، وفي أفق ترسيخ المكتسبات المحققة في مجال التربية على المواطنة وحقوق الإنسان.

وفي تشخيص المجلس لواقع السلوك المدني والإشكاليات المرتبطة بتنميته، لاحظ أن المكتسبات لا تعني بأي حال عن المضي في «التصدي الحازم والعاجل» لكل تجليات السلوك اللامدني التي أضحت تواجهها المؤسسات التعليمية»، من قبيل «العنف بشتى أشكاله والغش بمختلف أساليبه، وعدم احترام الأدوار وسوء المعاملة، والمساس بنبل الفضاء المدرسي والجامعي، وتراجع الالتزام بالأنظمة الداخلية للمؤسسات التعليمية والإضرار بالملك العام والبيئة».

وقد توقف تقرير المجلس الأعلى للتعليم عند الإشكالات التي تثيرها تنمية السلوك المدني في المدرسة على مستوى العلاقة بالممارسة، أو المقاربة البيداغوجية والمنهجية لتكريس هذا السلوك في الحياة المدرسية والجامعية، مسجلا من جهة هوة بين خطاب القيم والواجبات والحقوق، وبين الممارسة الفعلية لها من جهة مقابلة، وتراجعا في مدى الانضباط لقواعد وأنظمة المهنة، والالتزام بما تقوم عليه من واجبات.

وفي إطار الإشكالات البيداغوجية رصد المجلس «كيفية ترسيخ منظومة للحياة مع الآخرين على أساس الاضطلاع بالمسؤوليات والتمتع بالحقوق في التزام بالواجبات»، ومدى اضطلاع المدرسة بوظيفتها في التنشئة الاجتماعية، وملاءمة طرائق التدريس والتعليم وبرامج التكوين المستمر ومنهجيات التنفيذ، مبديا مجموعة من الاقتراحات الإجرائية وآليات للتفعيل والتتبع، من قبيل التعبئة والتحديد الواضح للمسؤوليات، واعتبار الارتقاء البيداغوجي بالسلوك المدني مهمة تتولاها جميع المواد والتخصصات، والتدرج في ملاءمة المناهج والبرامج واعتماد مبدأ التعميم، ومراعاة الفئات العمرية، وفتح نقاش حول إطار تربوي تعاقدي للسلوك المدني، وإطلاق أوراش ميدانية بمشاركة جميع المتدخلين، وابتكار برامج لنشر ثقافة الاستحقاق والحوار، وترسيخ الحسن الوطني والانتماء المشترك، والتحفيز على الخدمة التطوعية، ورصد الظواهر السلبية، ومراجعة مناهج التكوين والتكوين المستمر...

وفي التوصيات الختامية شدد المجلس على اعتبار ترسيخ السلوك المدني في التربية والتكوين انشغالا حيويا يحظى بالأولوية في اهتماماته وبرامجه، منطلقا من الاقتناع بأن النهوض بهذا السلوك من مسؤولية كافة الهيآت الوطنية، وفي مقدمتها تلك المكلفة بالإعلام والثقافة والأسرة والصحة والتضامن الاجتماعي وحقوق الإنسان، ومن شأن ذلك توطيد الثقة في المدرسة الوطنية.

وبالمناسبة، لا يسع الجميع، إلا الاعتراف بالحاجة الماسة إلى تنمية السلوك المدني وترسيخه، أمام المد الهادر والغريب لعدد من سلوكات العدمية الوطنية، لكن بالمقابل تفرض بعض التحفظات نفسها، إذ يتساءل البعض حول الضمانات الكفيلة بتجنب مآل الشعارات السابقة؟ وحول ما الذي يمنع من عدم إعادة تجارب فاشلة بخصوص التربية على المواطنة، والتربية على حقوق الإنسان التي ظلت أسيرة الخطاب دون أن تجد ترجمتها إلى سلوكات ملموسة؟ فهل ستنجح تنمية السلوك المدني في ما تعثرت فيه المقاربات السابقة؟