

# اشكالية التقاعد ... من مقياسية الاصلاح الديمغرافي الى مقياسية الاصلاح النسقي



اعدادا عبد المجيد العموري بوعزة

## تقديم

أن مجموع المشاريع الحكومية المطروحة بخصوص اصلاح أنظمة التقاعد، وخصوصا الخرجة الاخيرة للمجلس الأعلى للحسابات. تؤكد على العلاقة العضوية بين العناصر المقياسية les facteurs paramétriques للإصلاح الديمغرافي، وعناصر المضاربة على الموت. Les facteurs de spéculation sur la mort. بعبارة اخرى ، فالمقاربة المقياسية تتحول عند تطبيقها على الوضع الخاص بالمغرب الى مجرد عملية توظيف المعطيات الديمغرافية واستعمالها كمقاييس، لتعجيل وتسريع الموت المحتمل كقاعدة للإصلاح .... لكن ايضا كيف يمكن تجاوز هذه المقاربة ، بالانتقال الى الليات اخرى للإصلاح ، تعتمد مبدا التحمل المشترك والمتوازن والعاقل بين الاطراف المتصلة بنظام التقاعد

## 1 . مقياسية المضاربة على الموت

المتقاعد يتحول بعد السن القانوني للإحالة على التقاعد . ( 60 سنة ) من جهة أولى، الى أجير في وضعية التقاعد، يتلقى اجر المعاش الى آخر أيام عمره . ومن جهة ثانية ، فاحتمالية وفاة المتقاعد خلال العشر سنوات اللاحقة على التقاعد ، ( من 60 سنة الى 70 سنة ) مرتفعة بشكل كبير. وبلغتنا العامية ( مابقا في الدنيا قد مافات) . و انطلاقا من هذه الحقيقة الديمغرافية لامل الحياة بالمغرب، تعتمد عناصر الاصلاح المقياسي لأنظمة التقاعد على مؤشرات تسريع او تقرب احتمالية وفاة المتقاعد . وذلك عن طريق تشغيل أربعة آليات ...

1 . مدة العمل أطول \ مراجعة السن القانوني للإحالة على التقاعد، l'âge légal de départ à la retraite عبر تمديد مدة العمل بإضافة سنتين إجباريين (62) ، او خمسة سنوات حسب تقرير المجلس الأعلى للحسابات (65 سنة). بما يصاحب ذلك من إرهاق جسدي وتعب نفسي واستعمال مهني l'usure professionnel ....

2 . اقتطاعات أكثر \ إضافة سنتين او خمسة سنوات من الاقتطاعات الإجبارية من الاجر. بالإضافة الى زيادة 4 نقط في نسبة الاقتطاع ، حسب المتطلبات المقياسية ، وحالة الاختلال ، بما يؤشر ذلك على تدمير ممنهج للقدرة على الحياة ، وليس فقط القدرة الاستهلاكية ...

3 . فترة التقاعد أقصر \ تقليص المدة الزمنية للحصول على معاش التقاعد ، بعبارة أخرى تقرب احتمالية موته ،  
وصرف معاشه لأقل فترة ممكنة . فالشخص المتقاعد على سن 60 ، فاحتمالية صرف معاشه تصل في الحد الأقصى  
الى 10 سنوات بعد التقاعد. أما الشخص المتقاعد على سن 65 فاحتمالية صرف معاشه لا تتعدى في الحد الأقصى  
5 سنوات ...

4 . معاش أقل \ تغيير احتساب القيمة المادية للمعاش ، من مقياس آخر اجر يتلقاه الأجير او الموظف واحتسابه  
على المعدل الاجري للسنوات العشر او الخمسة عشر الأخيرة من حياته المهنية . مع تخفيض نسبة الاحتساب السنوي  
من 2,5 الى فقط 2 في المائة . بعبارة أوضح معاش اقل بعد عمل أطول ومساهمات أكثر

وهكذا تنكشف المعادلة الحقيقية للمقاربة المقياسية لإصلاح التقاعد. باعتبارها مقاربة المضاربة على الموت ، عبر  
آلية المضاربة المالية speculation sur la mort par une approche de spéculation financière للدخار . الذي قام  
به المتقاعد طيلة حياته المهنية ، والتي يمكن تلخيص منطقتها المقياسية في الجمل التالية. ( مدة العمل أطول ...  
اقتطاعات أكثر ... فترة التقاعد أقصر ... بأجر معاش اقل ) بعبارة أخرى ( ان تعمل أكثر... بمعاش  
اقل ) ( Travailler plus pour gagner moins . وبجملته أكثر وضوحا ( ان تعمل أكثر، ولأطول مدة ممكنة. لتحصل  
على معاش اقل ، ولأقصر مدة ممكنة. ) ( travailler plus et plus longtemps pour toucher moins et moins  
longtemps

## 2 . الإصلاح المقياسي ليس حلا

هناك إجماع على إصلاح أنظمة التقاعد بالمغرب . لكن ليس هذا الإصلاح المفروض من جهة عبر المقاربة المقياسية ،  
التي يتم الترويج لها بشكل هستيري ومتضخم وترهيبى ، وتقديمها وكأنها هي الحل الوحيد والممكن لانقاذ أنظمة  
التقاعد من الانهيار والتفكك. و اصلاح مرفوض من جهة اخرى ، من طرف المعنيين او المستهدفين او من طرف الدين  
سيطبق عليهم ، فمنطق الإصلاح يجب ان يكون في مصلحتهم وليس ضدهم ، وتدميرا لمكتسباتهم ، وتحملهم  
مسؤولية الإصلاح ضمن اوضاع اختلال هيكلية هم غير مسؤولين عنها....

فالمقاربة المقياسية ليست الحل الوحيد. بل هناك حلول أخرى ليست بالضرورة مقياسية ، بل حلول سياسية بحكم  
ان تطبيق او نقل او فرض الإصلاح المقياسي في الحالة المغربية ، لن يحل على المدى القريب او المتوسط وحتى البعيد  
الاختلالات المالية لأنظمة التقاعد بالمغرب . كما ان الدول التي اعتمدت الحل المقياسي لإصلاح أنظمة التقاعد ، لم  
تتمكن من حل اشكالية الاختلالات المالية ، ودخلت بشكل مباشر في مايسى بالاصلاحات المتتالية . des réformes  
systematiques ( الحالة الفرنسية من حكومة جاك شيراك الى حكومة ساركوزي الى حكومة هولاند ) مع العلم ان  
الحالة السياسية والمؤسسية والاقتصادية والاجتماعية والديمغرافية مختلفة عن المغرب بدليل ان بنية الهرم  
العمرى للسكان الفرنسية التي تتجاوز 60 سنة تصل الى مايزيد عن 15 مليون (المغرب لا تزيد عن 3,5 مليون)  
ومعدل امل الحياة يصل الى 84 سنة ( المغرب بتقدير رسمي 72 سنة )

ان حركية الصراع الدائر حول منظومة التقاعد عبر العالم وفي المغرب، يتم في اتجاه واحد ، يتجسد في فرض عملية  
الانتقال التدريجي من نظام يقوم على التوزيع والتضامن الجماعي ، système de répartition solidaire الى نظام  
يقوم على الرسملة والمساهمات الفردية . système de capitalisation individuelle بعبارة أخرى ، تحرير

أموال أنظمة التقاعد من المسؤولية العمومية للدولة ، وتحويلها او بعبارة أوضح خوصصتها ، عبر إخضاعها لمنطق الأسواق المالية . هذه هي المرجعية الايديوسياسية التي يتم فرضها من طرف المؤسسات الدولية المانحة ، والتي تتجسد عمليا في ما يسمى بالإصلاح المقياسي، وتفويض الحكومة المغربية، عبر دعم مالي لطلب خبرة مكاتب دراسات ، وإقامة أبحاث أكتوآرية ، وانتداب مؤسسات وطنية ( حالة المجلس الأعلى للحسابات اخيرا) للترويج لنفس المقاربة المقياسية ، والحديث باسم من فوضوا وحددو لهم بشروط مسبقه حق الكلام والنطق في موضوع التقاعد ... كلها عمليات تستهدف اقضاء وتغييب كل امكانية للتفكير في حلول اخرى ممكنة.....

ففرض الحل المقياسي ، بمنطق من يروجون له ، ويفرضون استعماله وتطبيقه ، على أنظمة التقاعد. يحزر الدولة كمشغلة للموظفين ، من مسؤولية التوظيف في منظومة الادارة العمومية .ويحزر المقاوله كمشغلة للمستخدمين والعمال ، من مسؤولية التشغيل اللائق . بمرر ان التوظيف في القطاع العمومي بكامل الحقوق ، يؤدي الى ارتفاع العجز العمومي . والحل في تطبيق سياسة التقشف التوظيفي. و بمرر ان التشغيل اللائق بالقطاع الخاص، يؤدي الى ارتفاع الكلفة الاجتماعية للإنتاج. والحل في تطبيق سياسة التنافسية وليونة التشغيل ، والتحرر من المسؤولية الاجتماعية للتشغيل ...

فإذا كان الحل المقياسي لإصلاح أنظمة التقاعد يحزر الدولة والمقاوله من مسؤولياتهما المباشرة ، في الاختلالات القائمة في أنظمة التقاعد ، وتحمل عبئ الإصلاح. فلم يبق في المعادلة المقياسية إلا الموظف والمستخدم والعامل ، الذي يجب ان نحمله لوحده مسؤولية معالجة الاختلالات المالية لأنظمة التقاعد ، بمنطق المقاربة المقياسية . التي تحاول ان تفرض على الطبقة العاملة الاشتغال أكثر، مع اقتطاعات اجبارية لأطول مدة ممكنة ... لتحصل بالمقابل على معاش اقل ، ولاقصر مدة ممكنة . وهي المعادلة التي يتم الترويج لها بتضخم كبير، الى درجة تم إقحام المجلس الأعلى للحسابات للانضمام لكوكبة الترويج ، في تناقض كامل مع المهمة المركزية للمجلس ، والمتمثلة في صياغة تقارير تتعلق بحكامة تدبير الاموال العمومية ، والتركيز على المراقبة القانونية للصرف و شفافيتها .وعلى غير عادته يصدر تقريرا حول أنظمة التقاعد ، ليؤكد على نفس المعادلة المقياسية ، وفي نفس الوقت رفع سقف مؤشراتها . بعبارة اخرى وفي حالة الصندوق المغربي للتقاعد مضاعفة عبئ التحمل على الموظف لوحده ، من خلال الرفع من حد السن القانوني للإحالة على المعاش ( من 62 الى 65 سنة ) ومراجعة وعاء احتساب اجر المعاش ( من 5 او 8 سنوات الى 15 سنة ) . والزيادة في نسبة المساهمة للنشطاء بربع نقط (من 20 الى 24 في المائة) . وتخفيض نسبة القسط السنوي من 2.5 الى 2 لكل سنة عمل ... فمعطيات هذا التقرير تكشف وتؤكد ، ان المقاربة المقياسية ليست حلا للاختلالات المالية، عندما يتم توجيه وتركيز وتحميل مسؤولية حلها على طرف واحد هم الموظفون. في غياب او تغييب كامل لمسؤولية الدولة كمشغلة ، ومسؤولية مؤسسات التقاعد كمسيرة.....

### 3 . التشغيل ... الخيار الاستراتيجي

ان اشكالية اصلاح أنظمة التقاعد في الحالة المغربية ، ليست مقياسية ، بل سياسية . ليست ديمغرافية بل تشغيلية . و بمنظورية تاخذ بعين الاعتبار البنية الشابة للمجتمع المغربي ، وتحديات التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية . بعبارة أوضح ان إصلاح أنظمة التقاعد بمنظورية استراتيجية visibilité stratégique ، لا توجد في زيادة مدة العمل ، augmentation de temps de travail وتأخير السن القانوني للإحالة على التقاعد ( من 60 سنة الى 65 سنة ) . لانه افتراض حتى بمنطق الحساب المالي او الاكتواري خاطئ ، حتى على المدى القريب جدا. بل

توجد في إعادة توزيع العمل بين الأجيال . répartition intergénérationnelle de temps du travail والتي تنطلق من معادلة استراتيجية تقوم ، أولا على العمل اللائق و ثانيا على مدة عمل اقل . وثالثا على العمل للجميع ( travailler mieux - travailler moins - travailler tous )

بعبارة أخرى ، فالخصوصية الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية ، تتطلب إعادة وضع منظورية استراتيجية للتشغيل في القطاع العام والقطاع الخاص ، في قلب عملية إصلاح أنظمة التقاعد بالمغرب . مصحوبة من جهة ، برنامج عمل تكويني وادماجي قوى . ومن جهة ثانية ، برنامج وطني استهدافي ، لضمان الانخراط الواسع لمختلف الفئات المهنية الحرة في أنظمة التقاعد . ومن جهة ثالثة ، برنامج اجراءات ، يقوم على مبادئ التسهيل الاجرائي . وحكاما المراقبة والوقاية . والمعاقبة الفعالة لعدم التصريح ، او التصريح الجزئي للعمال ، وخصوصا الاقل دخلا... ومن جهة رابعة ، اعادة هيكل جذرية للاقتصاد غير المهيكل . ومن جهة اخيرة ، اعادة هيكله جذرية تنظيمية وخدمتية تقوم على مفهوم المسؤولية والمحاسبة ، و حكاما التدبير المتساوي الاعضاء la gouvernance paritaire لمنظومة التقاعد الوطني في قطب عام وقطب خاص....

#### 4 . حالة الصندوق المغربي للتقاعد

وللتدليل على هذا الخيار الاستراتيجي القائم على التشغيل في إصلاح أنظمة التقاعد بالمغرب . سنقف بالتدقيق على وضعية الصندوق المغربي للتقاعد ، بحكم انه الأكثر تأزما من بين مختلف الأنظمة الأخرى التي تعرف بدورها صعوبات في اختلالاتها المالية . وهنا لا بد من التساؤل عن الأسباب الهيكلية التي جعلت الصندوق المغربي للتقاعد ، يعرف اختلالات مالية هيكلية في النتائج التقنية للنظام ، ( الفرق بين الموارد والتكاليف ) . بعبارة اخري الفرق بين الموظفين المنخرطين و النشطين و المنخرطين المتقاعدين . والتي ستشاهد منى تراجع مع سنة 2014 . وستعرف الاحتياطات المالية انخفاضا لتصبح سلبية مع سنة 2021 . وهل فعلا ان الأسباب المباشرة لهذه الاختلالات ، تعود الى ما تسميه التقارير بالطابع السخي والمفرط في خدماته بالمقارنة مع المساهمات . ( والإشارة هنا الى ضرورة مراجعة نسبة 2.5٪ عن اخر احراك لكل سنة من الاشتراكات ) وهل فعلا تعود الى العامل الديموغرافي ، وخصوصا الجانب المتعلق بارتفاع معدل امل الحياة . ام باختلال التوازن الديموغرافي المتعلق بعدد النشطاء وعدد المتقاعدين . وللإجابة عن هذه التساؤلات ، لا بد من تقديم بعض المعطيات التي تؤكد عند تحريكها في الماضي والحاضر والمستقبل، الى ان مسألة اصلاح التقاعد في الحالة المغربية ، ليست مقياسية بمؤشرات ديمغرافية ، بل مقياسية بمؤشرات سياسية....

**1 . مؤشرات الإحالة على التقاعد \** تكشف التقارير، ان مجموع الموظفين العاملين بمختلف أسلاك الدولة بلغ سنة 2013 ما مجموعه 883.916 موظفا . دون احتساب موظفي الإدارات الترابية ، ومستخدمي المؤسسات العمومية . وتتوقع الإحصائيات إحالة ما يزيد عن 204.000 موظفا في أفق سنة 2021 . ( 35% من مجموع الموظفين ) وما يقارب 360.000 مع حلول سنة 2031 ( 62% من مجموع الموظفين ) . و 505.000 موظف في أفق سنة 2041 ( 88% من مجموع الموظفين ) .

**2 . مؤشرات التوظيف \** ما بين سنة 2003 و 2012 ، سجل مؤشر نمو أعداد الموظفين النشطين زيادة متوسطة ، لم تصل الى 0,62% . وزيادة عامة استقرت في 5,68% ، مع اختلافات بارزة سنويا ... مثلا سجلت سنوات 2003 و 2005 ارتفاع في عدد الموظفين ب 0,7 و 0,5% . فانه سجل انخفاضا مع سنة 2006 بأكثر من 3,2% بسبب المغادرة

الطوعية لأزيد من 40 ألف موظف. وخلال الفترة الممتدة 2003 الى حدود سنة 2007 استقر حجم التوظيف بالإدارة العمومية في حدود 7000 موظف سنويا. فانه في نفس الفترة فمعدل الإحالة على التقاعد بحد السن تجاوز 5000 متقاعد سنويا. وللتذكير فضمن هذا السياق بدا يطرح ملف التقاعد في الساحة السياسية والاعلامية وتشكيل اللجنة الوطنية والتقنية...

ومع سنوات 2008 - 2012 ، تم تسجيل زيادة في أعداد المناصب المالية المفتوحة ( 2008/ 16000 منصب - 2009 / تقريبا 13000 منصب - 2010 / تقريبا 24000 منصب - 2011 / 18800 منصب / 2012 - 26204 منصب ) . فالمعدل السنوي للتوظيف خلال نفس الفترة لم يتجاوز 15000 سنويا . فان عدد المحالين على التقاعد وصل سنة 2012 الى ما يقارب 12000 الف متقاعد. دون احتساب المتقاعدين بإدارة البلاط الملكي والدفاع الوطني والقوات المساعدة والعدل وإدارة السجون)

**3 . البنية العمرية والإدارية والنوعية** \ تشير المعطيات بخصوص إعمار الموظفين ان فقط 13% من الموظفين تقل أعمارهم عن 30 سنة و 60% تتراوح أعمارهم ما بين 40 و 60 سنة . و 18% من الموظفين مرتبون في السلم 5 الى 6 ، و 21% مرتبون في السلم 7 و 9 . ( 40 .\ من السلم 5 الى 9 ) و 60% مرتبون في السلم 10 فما فوق أما التوزيع حسب الجنس (69% ذكور و 31% إناث)

**4 . بنية التأطير بالإدارة العمومية** \ تعرف الإدارة العمومية مستوى تأطير ضعيف ، بالمقارنة مع عدد السكان، بحيث لا يتعدى 27 موظف لكل 1000 مواطن . وهي نسبة لا ترقى الى مستوى عدد الموظفين مقارنة ببعض دول الجوار . مثلا تونس 44 موظف لكل 1000 مواطن . وفي الجزائر 42 موظف لكل 1000 مواطن . وتصل في الدول المتقدمة مثل فرنسا الى 75 موظف لكل 1000 مواطن.

## 5 . من المقياسية الديمغرافية الى المقياسية السياسية

بالنظر الى هذه المعطيات ، تتضح حقيقة واضحة هو ان تحريك المؤشرات الديمغرافية للمقاربة المقياسية، لا يمكن ان تحل سواء على المدى القريب او المتوسط وحتى البعيد الاختلالات المالية ولا تؤمن ديمومة النظام التقاعدي بالقطب العمومي ، faire bouger les bornes paramétriques ne pourrait pas résoudre ni la viabilité des ، ni la pérennité de système . وحتى إذا ما افترضنا ضرورة إصلاح المنظومة التقاعد ، فلا يمكن ان يتحمل الموظفون والمتقاعدون عبئ الإصلاح لوحدهم . فمجهود الإصلاح يجب ان يكون متوازنا ومشاركا وعادلا بين الاطراف . ( الدولة كمشغلة و المشغلين في الإدارة العمومية و مؤسسات تدبير خدمات التقاعد العمومي )

فالإصلاح المقياسي بمؤشراته الديمغرافية ، تقوم على تشغيل ثلاثة مؤشرات للإصلاح . تستهدف طرف واحد هو الموظف ( مقياس تمديد مدة العمل . ومقياس الزيادة في المساهمات . ومقياس الزيادة في وعاء احتساب التقاعد وتخفيض النسبة السنوية ) اما الاصلاح المقياسي بمؤشراته السياسية ، يقترح تشغيل ثلاثة مؤشرات للإصلاح ، تستهدف توزيع عادل ومتوازن لعبء الاصلاح على الاطراف الثلاثة المتصلة بنظام التقاعد في القطب العمومي . بعبارة اخرى الانتقال من مقياسية ديمغرافية تحمل الموظف عبئ مسؤولية اصلاح النظام التقاعدي . الى مقياسية

سياسية تعمل على ادماج الاطراف الثلاثة لبناء صياغة اصلاحية عادلة ، بين الدولة كمشغلة ، و المؤسسات المسيرة للتقاعد ، والموظف النشط والمنخرط ويمكن تركيبها على الشكل التالي

- 1 . مقياس التشغيل بالإدارة العمومية 2 . مقياس هيكلية القطب العمومي للتقاعد 3 . مقياس السن القانوني للإحالة على التقاعد

## 5.1 . مقياس التشغيل بالإدارة العمومية

فبالنظر الى حجم المحالين على التقاعد خلال العشر سنوات المقبلة . والتكشف المنهجي في عمليات التوظيف السنوية . والتراجع الكبير في مؤشرات التشبيب . وضعف مستوى التأطير بالعلاقة مع عدد السكان ... كلها مؤشرات تؤكد اختصارية واختزالية ووهمية المنهجية المقياسية ، التي لن تحل اشكالية التوازن المالي للصندوق المغربي للتقاعد ، إذا لم يتم اعتماد سياسة إرادية للتشغيل بالإدارة العمومية في قلب عملية الاصلاح . وللتدليل على ذلك ، نشير الى ان المعدل الاجمالي لعدد المحالين على التقاعد خلال العشر سنوات المقبلة سيصل الى 25000 الف سنويا . وخلال العشرين سنة المقبلة 18000 الف متقاعد سنويا . وعلى مدى 30 سنة المقبلة 17000 الف متقاعد سنويا . بعبارة اخرى ان اختلال العوامل الديمغرافية وبالتالي المالية (بالانتقال من 12 موظف نشيط الى 3 نشطاء مقابل متقاعد واحد خلال الثلاثين سنة الماضية ( 1980 – 2012 ) وفي افق العشر سنوات المقبلة الى موظف نشيط واحد مقابل متقاعد واحد ) يعود سببه الاصلي للتكشف الشديد والمنهجي لسياسية التشغيل بالإدارة العمومية ، المعتمدة من طرف الدولة في المرحلة الاولى ، بسبب تطبيق برنامج التقييم الهيكلي . وفي المرحلة بسبب تطبيق برنامج السوق المفتوحة والخصوصية الشاملة للمرافق العمومية

وهذا يعني على المدى القريب والمتوسط والبعيد ، انه لا يمكن للموظف ان يتحمل مسؤولية معالجة الاختلالات المالية للصندوق من خلال اعتماد المقاربة المقياسية . فالدولة كمشغلة تتحمل المسؤولية المباشرة ، بوضع مسالة التشغيل العمومي في قلب اصلاح التقاعد بالقطب العمومي ، وفق برنامج استراتيجي يقوم على .....

- 1 . الرفع من نسبة التأطير بإدارات الدولة ونقلها من 27 الى 40 موظف لكل 1000 نسمة .
- 2 . تشبيب الادارة العمومية بالانتقال من 13 الى 40 في المائة الاقل من 30 سنة .
- 3 . تركيز عمليات التوظيف على القطاعات والسياسات العمومية ذات الاولوية القصوى كالتعليم والصحة والقضاء والخدمات المرفقية .
- 4 . فتح ورش المراجعة الجدرية للنظام الاساسي العام للوظيفة العمومية .
- 5 . مصاحبة عمليات التوظيف بإدارات الدولة ببرنامج وطني للتكوين المستمر الادمجي وملائم للحاجيات الجديدة
- 6 . تامين التوازنات المالية للصندوق والتضامن التوزيعي بين الاجيال وحقوق المتقاعدين وخلق القطب العمومي للتقاعد عبر اعادة التوازن للمؤشر الديمغرافي بين النشطاء والمتقاعدين .

ان الاختيارات المطروحة في المقاربة المقياسية تعمل فقط على تاجيل الانهيار ، عبر تحميل الموظف العبء المالي . اما خيار الاستراتيجي لانقاذ الصندوق يتجسد في الزيادة المنهجية والمترابطة سنويا في عدد المنخرطين . وهذا يعني في المعادلة الحسابية توظيف سنويا معدل 50000 الف موظف سنويا خلال العشر سنوات المقبلة ( ما مجموعه 500000 الف موظف نشيط مقابل 204000 سيحالفون على التقاعد خلال 10 سنوات المقبلة ) . او توظيف 40000 سنويا خلال 20 سنة المقبلة ( ما مجموعه 800000 الف موظف نشيط مقابل 360000 الف سيحالفون

على التقاعد خلال 20 سنة المقبلة ) . او توظيف 35000 الف سنويا خلال 30 سنة المقبلة ( ما مجموعه 900000 الف مقابل 505000 الف ستحال على التقاعد خلال نفس الفترة )

## 2.5 . مقياس هيكلية مؤسسة القطب العمومي للتقاعد ( حالة الصندوق المغربي للتقاعد )

مقياس التشغيل بمنظورية استراتيجية في ادارات الدولة يشكل العمود السياسي لانقاذ وديمومة النظام التقاعدي بالقطب العمومي القائم على النظام التوزيعي والتضامن بين الاجيال. لكن في نفس الوقت، اذا كانت الدولة كمشغلة، مسؤولة عن الاختلالات المالية للصندوق المغربي للتقاعد ، بسبب سياسة التقشف التوظيفي . فان مسؤوليتها موثقة ايضا على مستوى الاختلالات الهيكلية والتنظيمية و التدبيرية للصندوق. وهنا لا بد من الاشارة الى تخلف الدولة عن اداء مستحقاتها ومساهماتها كمشغلة للموظفين، والتي ترافقت مع فترة تديرها المباشر للصندوق (1956 – 1996 ) ، والتي قدرت حكوميا بازيد من 11 مليار درهم. بالرغم من ان التقديرات الحقيقية تفوق هذا المبلغ بكثير. خصوصا اذا اخذنا بعين الاعتبار ، ان تصفية حقوق معاشات المتقاعدين في هذه الفترة كانت في مستوياتها الدنيا بالمقارنة مع مداخيل النشطاء ، الذين يساهمون بالتساوي مع مساهمة الدولة (50 في المائة مساهمة الموظف و50 في المائة مساهمة الدولة )

كما تجب الاشارة هنا ايضا ، الى الطريقة والاسلوب الذي تم به تدبير الازمة المالية للمعاشات العسكرية، وتمويل جزء منها مباشرة من مالية نظام المعاشات المدنية في خرق للاطار القانوني ، وخصوصا الفصل 12 من ظهير 1996 ، وفي تعارض كامل مع المقتضيات المتعلقة بمراقبة التوازن المالي للنظامين وتديرهما المنفصل. مع العلم ان نسبة المساهمات في نظام المعاشات العسكرية ، يقوم على 3\1 بالنسبة للموظف العسكري ، و 2\3 بالنسبة للدولة . بالإضافة الى استثناء هذا النظام من الدراسات البحثية والتشخيصية ، وقياس اختلالاته ، وتقدير تأثيره على نظام المعاشات المدنية .

كما ان ازمة الصندوق تعود ايضا الى الغموض الكبير وغياب الافتحاص الدقيق والمحاسبة والشفافية في كل ما هو متصل بالنفقات التديبيرية والقرارات الاستثمارية ، التي اتخذت خلال 30 سنة الماضية . وعدم التقدير الدقيق للأثار السلبية للمغادرة الطوعية لأزيد من 40 الف موظف على ديمغرافية النشطاء المساهمين . و اضعاف منهجي للحكامة التديبيرية، تقوم على حق المشاركة في تسيير الصندوق. كما تؤكد المعطيات الى ان احتياطات الصندوق والتي تقدر بما يزيد عن 75 مليار درهم ، تخضع لمنطق استعمال لا تحقق مردودية عالية، بسبب توجيهها في اتجاه واحد .... بالإضافة الى عمليات توزيع الموظفين والمستخدمين بإدارات الدولة ومؤسساتها ، على مؤسستين ... الصندوق المغربي للتقاعد ، ومؤسسة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد . وفي هذا الاطار نعتقد بأهمية اعادة هيكلية كاملة لمؤسسات تدبير التقاعد ، كمؤشر اساسي في معادلة المقياسية السياسية، لإصلاح نظام التقاعد العمومي ، من خلال تحريك مركب الاصلاحات التالية ...



1 . تصميم وتفعيل نظام القطب العمومي للتقاعد ، في الية مؤسساتية واحدة . تمكن الصندوق المغربي للتقاعد من تدبير جميع الموظفين المدنيين والعسكريين . والغاء النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد . وتصميم برنامج اجباري من داخل المؤسسة للتقاعد التكميلي...

2 . ادماج كامل لنظام المعاشات العسكرية في نظام المعاشات المدنية . من خلال الرفع من سن التقاعد ، والرفع من نسبة مساهمات الدولة ، مع تسطير اليات تاخذ بعين الاعتبار الطابع الشاق للمهن العسكرية les facteurs de la pénibilité

3 . تمكين الصندوق من اليات محددة تحرر قرارات استعمال الاحتياطات والتوظيفات المالية المضمونة ، مع تطوير برنامج للمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة عبر تدبير برامج الاستثمار الاجتماعي . وبرامج قروض بفوائد تنافسية لفائدة المنخرطين والمتقاعدين . مع الاستمرار في توظيف الاموال في سندات الدولة والسندات المضمونة في اطار تعاقد مع الدولة ، ونسبة اقل من 10 في المائة في الاسهم والسندات المتداولة بالبرصة في اطار تعاقد مع المقاولات لحمايتها من المخاطر المحتملة....

4 . اعادة الاعتبار لمنهجية الحكامة التدييرية ، باعتماد الية التنظيم المتساوي الاعضاء للقطب العمومي للتقاعد، بين ممثلي الادارة وممثلي الموظفين النشطاء وممثلي المتقاعدين .الدين يتم تعيينهم من طرف النقابات حسب الاستحقاقات التمثيلية . على ان يكون رئيس المجلس الاداري رئيس ادارة القطب العمومي للتقاعد . والنائب الاول للرئيس من ممثلي الموظفين النشطاء. والنائب الثاني من ممثلي المتقاعدين....

### 3 . مقياس السن القانوني للإحالة على التقاعد

ان عملية الانتقال من المقياسية الديمغرافية ، الى المقياسية السياسية لإصلاح نظام التقاعد بالقطب العمومي . تتطلب تحويل مقياس تمديد سن الاحالة على التقاعد ( من 60 الى 62 سنة ) ، من مقياس ديموغرافي ، الى مقياس التضامن ما بين الاجيال . الى مقياس التضامن ما بين الاجيال . de paramètre démographique vers un paramètre de solidarité inter- générationnelle . بعبارة اخرى الانتقال من التطبيق الشامل والميكانيكي والاحادي على البنية الديمغرافية لمجموع الموظفين، الى التطبيق القائم على المؤشرات الجيلية لولوج الوظيفة العمومية . لكن قبل الدخول في التفاصيل التوجيهية لعملية التحويل بخصوص هذا المقياس . يجب ان تأخذ بعين الاعتبار من جهة ، ان تطبيقه الميكانيكي او الاوتوماتيكي يتضمن تأثيرات سلبية على سوق التشغيل بالإدارة العمومية . ومن جهة ثانية تمديد مدة المساهمات ، وتقليص مدة صرف المعاشات لمدة سنتين او اكثر ، بالعلاقة مع مؤشرات الحياة . ومن جهة ثالثة فان ارتفاع سن ولوج الوظيفة العمومية ( ما بين 23 و 25 سنة ) ، خصوصا وان الاتجاه العام للتوظيف خلال 10 سنوات المقبلة سيوسع من نسبة الاطر العليا ليصل الى ما يقارب 75 في المائة (60 في المائة حاليا من الموظفين مرتبون في السلم 10 فما فوق ) وبالتالي فلن تتعدى سنوات العمل الفعلية سقف (39 سنة عمل فعلية + 23 كسنة محتملة للتوظيف = 62) سنة كحد اقصى لاحتساب المعاش ، الذي لن يصل باي حال من الاحوال الى المعاش الكامل ، بحيث لن يتعدى في الحد الاقصى 39 سنة عمل فعلية لأقفال السن القانوني الجديد للتقاعد في 62 سنة ، بسبب التراجع الكبير في عمليات التوظيف في سن مبكرة ما بين 16 و اقل من 23 سنة les longues carrières



و في اطار نموذج المقياسية السياسية لإصلاح التقاعد، يمكن تحريك المقياس الثالث . والمتمثل في تمديد السن القانوني للإحالة على التقاعد من 60 الى 62 سنة . بهدف بناء التحمل المشترك والمتوازن بين الاطراف المتصلة بالإصلاح .(الدولة كمشغلة وهيكله المؤسسات المسيرة والموظفين النشطاء ) بشرط اول، يتمثل في تحويله من الية التطبيق الميكانيكي الى الية التطبيق الجيلي . والشرط الثاني يتمثل في عدم المساس بالية حساب معاش التقاعد ، بعبارة اوضح رفض اية معادلة تؤدي الى تخفيض القيمة المادية للمعاش .( الاحتفاظ باجر الشهر الاخير قبل الاحالة على التقاعد ونسبة 2,5 عن كل سنة عمل فعلية ) . والشرط الثالث ، يتعلق برفض الزيادة في نسبة الاشتراكات والمساهمات ... ضمن هذه الشروط المبدئية غير القابلة للتفاوض يمكن تمديد السن القانوني للإحالة على التقاعد انطلاقا من مبدأ التوزيع ما بين اجيال الموظفين النشطاء ، بناء على مقياس سن الازدياد ، وسن التوظيف . وفق التوجهات التركيبية التالية

1 . بالنسبة للموظفين النشطاء المزدادين قبل او خلال سنة 1955 ، والمستوفين لشرط 40 سنة عمل فعلية فما فوق . تتم احوالهم على التقاعد على 60 سنة بحقوقهم الحسابية الكاملة . ( مثلا موظف ازاد سنة 1955 وتم توظيفه على بين سن 16 و 20 سنة تعني 44 و 40 سنة عمل فعلية بالاحالة على التقاعد على 60 سنة)....

2 . بالنسبة للموظفين النشطاء المزدادين بين سنة 1956 و 1965 والمستوفين لشرط 40 سنة عمل فعلية ، يحالون على التقاعد على سن 60 بحقوقهم الحسابية الكاملة ، ( مثلا موظف ازاد سنة 1956 وتم توظيفه بالإدارة على بين سن 16 و 20 سنة تعني 44 و 40 سنة كمدة عمل فعلية بحد 60 سنة للإحالة على التقاعد ) ولغيرهم من الموظفين النشطاء يمكن احوالهم على التقاعد اختياريا على سن 62 ، على قاعدة احتساب عدد سنوات العمل الفعلية ( مثلا موظف ازاد سنة 1960 وتم توظيفه بالإدارة على سن 22 سنة فله الاختيار الاحالة على التقاعد بسن 60 سنة بعد 38 سنة عمل فعلية او سن 62 سنة بعد 40 سنة عمل فعلية بمعنى سنة الاحالة على التقاعد اما سنة 2020 او سنة 2022 )

3 . بالنسبة لجيل الموظفين النشطين المزدادين بين سنة 1967 و 1977 ، والدين تم توظيفهم عن سن 22 فما فوق . يحالون للتقاعد بحد سن 62 سنة على قاعدة احتساب سنوات العمل الفعلية. (مثلا موظف ازاد سنة 1967 وتم توظيفه بسن 22 ( سنة 1989 ) فسنة الاحالة على التقاعد بحد السن 62 سنة سيكون سنة 2029 بعد 40 سنة عمل فعلية - اما حالة الموظف الذي ازاد سنة 1967 وتم توظيفه في 25 سنة من عمره ( سنة 1992 ) فسنة الاحالة على التقاعد بحد السن 62 سيكون سنة 2029 بعد 37 سنة عمل فعلية )

4 . بالنسبة لجيل الموظفين النشطين المزدادين بعد سنة 1978 ، والدين تم توظيفهم بالإدارة العمومية عن سن 25 سنة فما فوق ، يحالون على التقاعد بحد سن 65 سنة بمعنى ان سنة التقاعد بعد 40 سنة كمدة عمل فعلية في الحد الاقصى ستكون سنة 2043

ان منطق معادلة التوزيع ما بين الاجيال répartition intergénérationnelle لتطبيق الية تمديد حد سن القانوني للإحالة على التقاعد faire bouger l'Age l'égal de départ à la retraite تنطلق من بعض القواعد الاتية... 1 \ توظيف يساوي او يقل عن 20 سنة مع 40 سنة فما فوق ، كمدة عمل فعلية يحالون على التقاعد بحد السن القانوني في 60 سنة مع الأخذ بعين الاعتبار سنة التوظيف. 2 \ توظيف يساوي او يقل عن 24 سنة مع 40 سنة

عمل فعلية يحالون اختياريًا على التقاعد بحد السن القانوني في 62 سنة ، مع الأخذ بعين الاعتبار سنة التوظيف .  
3 \ توظيف يساوي أو أكثر من 25 سنة يحالون على التقاعد بحد السن القانوني في 65 سنة والدين تم توظيفهم مع  
بداية القرن الحالي....

ان تمديد مدة العمل بتطبيق الية التوزيع التضامني ما بين اجيال الموظفين ، يجب ايضا ان تندرج ضمن مجموعة  
من القواعد الاساسية لضمان العدالة التوزيعية من بينها.... اولا \ اجراء دراسات دقيقة حول عوامل المحددة  
لصعوبة ممارسة المهن les facteurs de la pénibilité وتحديد طابعها الشاق ، واثرها على معدل امل الحياة . والعمل  
على ادماجها كعنصر قياسي للإحالة المبكرة للتقاعد في القطب العمومي ، مع تامين التمويل المباشر من طرف الدولة .  
ثانيا \ تشكيل اللجان التقنية المتساوية الاعضاء ، لشروط العمل والصحة والسلامة المهنية ، بكل القطاعات  
ومؤسسات الدولة . واحداث المؤسسة الوطنية لطب الشغل والصحة والسلامة المهنية ، يتم تشكيلها وتديرها وفق  
التركيب الثلاثي الاطراف . ثالثا \ الأخذ بعين الاعتبار الموظفون ذوي الحاجيات الخاصة ، والامهات اللواتي انجن اكثر  
من 3 اطفال ، او تربية احد الابناء المعاقين ، او الامهات المكلفين لوحدهم بالاسرة ، او الموظفين (ت) الذين يعانون  
من امراض مزمنة وخصوصا الذين توقفوا عن العمل لمدد معينة ..... رابعا \ تصميم نظام خاص في اطار القطب  
العمومي للتقاعد ، يواكب المنخرطين المتقاعدين الذين يتحولون الى ممارسة مهن فردية او حرة ، عن طريق الية  
جديدة للمساهمات المتحصلة عن ممارسة المهنة الجديدة بعد التقاعد ، مع المعاش المحصل عليه عبر الية  
للمساهمة والحساب الجديد لمعاش التقاعد .....

اصلاح انظمة التقاعد بالقطب العمومي في حالة المغرب ، لا تستقيم بالمحاولات الجارية ، ومن اكثر من جهة ،  
لفرض راي واحد . خصوصا عندما يكون هذا الراي مستوردا ، وبعلامة ايديوسياسية واضحة ، تجعل من الموظف او  
المستخدم المتحمل الوحيد للعبء والمسؤول الوحيد عن الاختلالات . ضمن واقع وسيرورة لا يتحمل فيها لا  
مسؤولية ولا اسباب الاختلالات القائمة . فالاصلاح في عمقه هو القدرة على تجاوز الواقع نحو المستقبل برؤية  
المقياسية السياسية وليست برؤية المقياسية الديمغرافية برؤية التحمل المشترك بين الاطراف وليس برؤية تحميل  
طرف واحد برؤية العدالة الاجتماعية وليس برؤية الاجهاز على المكتسبات برؤية الحقوق وليس فقط برؤية الواجبات  
....