

## سقوط أفضل مدير عرفه الفوسفاط

عدنا و العود أحمد. عدنا بعدما جد الجديد بمركز الفوسفاط بخريبكة.  
عدنا كي نفصح الفساد و الفاسدين. عدنا كي نقف بالمرصاد لكل من سولت له  
نفسه أن يتلاعب بالمكتسبات الفوسفاطية و أموال و خيرات الشركة.  
عودتنا هذه المرة مختلفة. عودتنا مع دخول الدستور الجديد حيز التطبيق كي  
نقاضي الفساد و الفاسدين من منطلق هذا الدستور.

لقد ربط هذا الدستور الجديد بين المسؤولية و المحاسبة. فمن لم يرد أن يكون  
محط الانتقاد فما عليه سوى أن يقوم بواجبه أحسن قيام أو الجلوس في بيته. أما  
أن يتقald المسؤولية و يستفيد من منصبه و يحطم الشركة و يتلاعب بمصير  
الفوسفاطيين، فهذا ما لا يقبله أحد.

لم يعد لأي فاسد فرصة للإفلات من العقاب. ففصح الفساد واجب وطني و  
أخلاقي.

لقد عرف قطاع الفوسفاط بخريبكة في الآونة الأخيرة ظهور لوبي فاسد اغتنى  
بأموال الشركة و أجم الاحتقان وسط الفوسفاطيين بتصرفاته المشينة و المسيئة  
للمؤسسة. و قد فضحنا هذا اللوبي على مدى الفترة الماضية و الحمد لله فقد آتت  
هذه الكتابات أكلها. فقد سقط أجنب مدير عرفه قطاع الفوسفاط ككل و مركز  
خريبكة خاصة.

سقط و لكن يجب محاكمته على ما تسبب فيه من إساءة لسمعة الشركة و  
للفوسفاطيين. فالدستور الجديد يخول لكل فرد أن يقاضي أي مسئول فاسد. لذلك  
نهيب بكل الفوسفاطيين الذين لحقهم أي ضرر من جراء تصرفات هذا الفاشل أن  
ينسقوا معنا حتى نقوم برفع دعاوى ضده و ضد اللوبي المحسوب عليه.

عدنا هذه المرة أكثر إصرارا على إسقاط الفاسدين و اقتلاع الفساد من جذوره.  
فلن ترهبنا محاولة بعضهم ترهيب الناس باتهامهم أو التحقيق معهم. فلا سلطة  
لأي كان و كيفما كان منصبه في أن يصدر اتهاما أو أن يحقق مع أي شخص إلا  
القضاء الذي هو الجهة المخولة لها دستوريا القيام بذلك و في إطار القانون. أكثر  
من ذلك فإن كل شخص اتهم شخصا آخر بدون دليل يعتبر في نظر القانون  
مرتكبا لخطأ فادح أدى إلى إلحاق الضرر بالشخص و بالتالي إذا التجأ المتضرر  
إلى القضاء فسيكون هو الرابع. لذلك فلا يرهبكم أي شخص كيفما كان موقعه  
لأنه لا أحد فوق القانون. و أهمية كل فرد داخل الشركة لا تتأتى بالمنصب الذي  
يشغله و إنما بمدى خدمته و إخلاصه للشركة. فرب عامل بسيط عمله أجدى و  
أنفع من مسئول يمضي وقته في قضاء مصالحه و تخريب الشركة.

فمشكلة بعض المسؤولين المساكين هو أنهم لا يواكبوا التطورات التي تشهدها

البلاد و كذا الشركة. فهم لا يعرفون حتى القانون الأساسي للمؤسسة فبالأحرى أن يعرفوا حقوق الآخرين لذلك فمن السهل تجريمهم.

و الغريب في الأمر هو أنه كلما ظهرت كتابة تفضح الفساد عمد المسئولون إلى البحث عن يكتب. فيبدأوا بالتخمينات و يرهبوا الناس و يحققوا معهم حتى يجعلوا أيا كان كبش فداء و هدفهم هو إسكات من يكتب حقيقة بالضغط حتى لا يظلم شخص آخر. و نحن نقول إنكم لن تسكتوا أصواتنا و ستجدوننا نفضحكم و نقاضيكم إذا بلغ إلى علمنا أن أي شخص كيفما كان منصبه عمد إلى التضييق على أي فوسفاتي أو التحقيق معه أو اتهامه. و نهيب بكل شخص تعرض لأي مضايقة من هذا النوع أن يلتجئ للقضاء فهو الراجح لأنه اتهم بدون دليل و حقق معه من ليس من حقه ذلك.

إن زمن الترهيب ولى و لن نسكت لكم فكلنا نعمل في المجمع و لا أحد يعمل عند الآخر.

فنقول لكم ادخروا جهدكم فلن تعرفوا من يكتب و عوض أن تبحثوا عن يكتب حققوا فيما نقوله و حلوا المشاكل و عندها لن ينتقدكم أحد.

فعيوننا في كل مكان و الأخبار تصل لنا فورا و ندعو المتضررين أن يلتجئوا إلى القضاء لإنصافهم أو الكتابة للمدير و للمسؤولين. فهناك من أراد أن ينصب نفسه محققا و هو لا يعرف حتى مهنته و لم يقم بأي شيء لصالح الشركة بل و منذ التحاقه بها و هو يتجول و يقضي مصالحه. و لنا عودة إلى موضوع المحقق كولومبو و ماذا أدى للشركة؟ و ما هو مستواه؟ و كم يعمل من ساعة في اليوم؟ وكم مرة يخرج و يدخل في اليوم؟

فالكل موثق و مسجل و لكن الظرف أهم من أن نتكلم عنه الآن. و نبشركم بأنه لدينا صفحة على الفايسبوك و نحن نسير في اتجاه إنشاء موقع إلكتروني لكي تصبح الكتابة بالعلالي و على الملا.

لقد سقط هذا المدير الفاشل الذي أدى إلى تدهور القطاع فلا هو و لا حاشيته تعرف عن التسيير شيئا. لقد أطلق أيديهم ليرهبوا الناس و يغتتوا هم على حساب الفوضى و ذلك ضمن مخطط خبيث كان الهدف منه إطاحة الإدارة العامة الجديدة. و لكن لم يفلح هذا اللوبي في ذلك و سقط رأسه و البقية آتية بحول الله. في كلمة ألقاها السيد مدير القطب أثناء تنصيب المدير الجديد ركز على ثلاث نقط للتسيير الجيد و ربط بين المسؤولية و المحاسبة.

و ننوه بالكلمة و ما احتوت عليه من مبادئ أساسية لرفع الإنتاج بطريقة حديثة و تعامل الشركة مع محيطها الخارجي و كذا حل المشاكل عوض إخفاءها.

و نتمنى للمدير الجديد كل النجاح في أن يترجم هذه المبادئ على أرض الواقع. فالرجل ذو سمعة طيبة و تعامله مع المشاكل يرضي الناس و عندهم ثقة كبيرة

بأن قطاع خريبكة سيكون أحسن.

فأكثرية المسؤولين لم يفهموا و لن يفهموا كلمة السيد مدير القطب لأن هذه المبادئ لا يصلون إليها لأنهم و منذ مجيئهم إلى القطاع و هم يقضون مصالحهم و يغطون على فشلهم بإثارة النعرات و خلق المشاكل المصطنعة . و حين تبدلت الأمور وجدوا أنفسهم متخلفين جدا و أن تسييرهم لم يعد يجدي و قد أبانوا عن ذلك و فضحوا أنفسهم من خلال المشاكل التي ظهرت أخيرا.

فعلى الإدارة العامة أن تعيد تأهيلهم و إخضاعهم لاختبارات في مجالات التسيير و حتى في المجال التقني و ستري بأنهم متخلفين عن الركب.

فلطالما لعبوا على إحداث شرخ بين الإدارة العامة و الفوسفاطيين و لكنهم لم يفلحوا. فسيظل الفوسفاطيين يذكرون لهذه الإدارة محاسنها في إطار التسيير و تحسين ظروف العمل و المستوى المعيشي للفوسفاطيين و كذا قطعها مع العهد البائد. هذا العهد الذي ما زال يحن له هؤلاء.

لقد سقط الفاشل و لكن بقي الدرداكي و زبانيته و بقي و عماليش و حاشيته و القرموني و الهبازي و لمريني و آخرون.

فماذا يعرف الدرداكي عن الميدان الاجتماعي و كذا تسيير الموارد البشرية. فقد اغتنى من خيارات المصلحة الاجتماعية و أطلق أيدي سمارته في التلاعب في إعطاء المنازل، و شركات المناولة، المقتصدية و النوادي الفوسفاطية...

و قد تسبب في حرمان أشخاص من الاستفادة من السكن بهدمه للكارصونيير عوض بيعها لمستحقيها و هذه جريمة يجب أن يعاقب عليها هو و مديره الفاشل.

و قد رأى الناس ما حدث أخيرا أثناء عملية التخميم لهذه السنة بحيث حاول زبانية الدرداكي حرمان 60 طفلا من التخميم و سرقة الميزانية المخصصة. إن عملية التخميم تشوبها عدة خروقات من بينها الزبونية فلا أحد يراقب المشرفين فيمكنهم زرع أشخاص من خارج الفوسفاط خصوصا و أن أكثرية هؤلاء تنبث تورطهم في اختلالات و فضائح أخلاقية. بل إن منهم من تم نقله في العام الماضي و جعله الدرداكي في هذا المنصب الحساس.

فماذا يعرف هؤلاء عن هذا الميدان . و حتى المديرون اختارهم الدرداكي من المحسوبين عليه و يكفي الرجوع إلى اللائحة و ستظهر الحقيقة.

رحل الدرداكي عن المصلحة الاجتماعية و ترك زبانيته و كان الله في عون المدير الجديد. إن الميدان الاجتماعي له رجالته و هؤلاء ليسوا هم.

و ماذا عن و عماليش الذي تسبب في جعل قسم الصيانة غارقا في التوتر و الاحتقان بين الفوسفاطيين نتيجة السرقات و التلاعبات و تقريب السارقين و التعامل بمبدأ العنصرية.

لقد تلاعب في منحة الأداء و بمساعدة الشطابي و جعلوا حاشيتهم في المجموعات

الأولى مخترقين بذلك مذكرة صادرة عن مدير القطب.  
لقد سار ضد القانون و يتعامل مع الناس من مبدأ الانتماء للحاشية أو للعرق. ففي هذا القسم عدد من الأطر لا تقوم بأي عمل و توجد في المجموعات الأولى و خصوصا في الماء و الكهرباء.

فكيف يعقل بأن نسوي بين من يعمل في فرع التكبيب أو الميكانيك أو استخراج الفوسفاط و بين من يقضي الوقت في المكتب لا لشيء سوى أنه من الحاشية أو من العرق الوعماليشي.

كيف يعقل أن نضع في نفس المجموعة من يعمل في الفوسفاط مباشرة و بين هؤلاء.

بل كيف يعقل أن نضع بعض الوعماليشيين في المجموعة 2 و هناك من العاملين مباشرة في الفوسفاط من يوجد في المجموعة 3؟

غادر وعماليش القسم و بقيت منحة الأداء هكذا رغم مرور وقت طويل على قدوم مدير جديد و رئيس قسم جديد.

هذا هو إقلاع عند وعماليش و الشطابي. هذا هو فهم المسؤولين لكلمة السيد مدير القطب.

و الغريب في الأمر هو أنه لا أحد يريد أن يحل مشكلة منحة الأداء داخل هذا القسم بالرغم من تغيير الأشخاص.

لقد توسم الفوسفاطيون خيرا حينما جاء المدير أماليك و عولوا عليه لإصلاح ما أفسده وعماليش و الشطابي و لكن لحد الآن لم تظهر أية بوادر للإصلاح.

المشكلة واضحة يا سيد أماليك و ما عليك سوى تطبيق المذكرة كما هي. فعندكم قانون و يجب تطبيقه. و إذا كان ما تركه و عماليش يعتبر من الممنوع الاقتراب

منه فيجب إخبار الناس عوض اللعب على عنصر الوقت. أم أنكم لا تريدون أن تظهروا للناس خطأ وعماليش لأنه من المحسوبين عن المدير الفاشل؟

إن سياسة التبريد التي ينهجها السيد أمالك لن تجدي نفعا و أن الفوسفاطيين لن يصبروا طويلا ونحملك المسؤولية كاملة عن أي تحرك قانوني أو أي احتقان

يؤدي إلى اعتصامات سيشارك فيها الفوسفاطيون ليس من مصلحة الكهرباء و الماء و إنما من الإنتاج و المعالجة و كل المركز لأنه لا يعقل أن تسوي يا سيادة

المدير أماليك بين من يعمل في الفوسفاط مباشرة و بين من يقضي وقته في المكاتب المكيفة و الدوران.

يجب أن تذكر بأنك بهذا لا تخالف القانون فقط و إنما تجر غضب الله، و اجعل نفسك في مكان هؤلاء العمال الذين يعملون مباشرة في الجبهة و في هذا الحر و رمضان و في الأخير يأخذ الوعماليشيون منحة أكثر من هؤلاء و دون أي مقابل.

ستقول بأنك لست أنت من فعل هذا بل وعماليش حينها سنقول لك بأن وعماليش

انتقل و أنت المسئول حاليا و كذا السيد البوشريفي.  
لقد كان لا بد من لوم السيد أماليك لأنه لم تظهر أية بوادر للإصلاح. و لكن لحد الآن لا زلنا نعول عليه في إرجاع الأمور إلى نصابها.  
أيها الفوسفاطيون في الإنتاج احذروا هذا العنصري وعماليش لأنه لا يحب المتفانين و المخلصين بل يحاول تهميشهم و بالمقابل يقرب الفاسدين و السارقين و بني عمه.

إن التعامل بمبدأ العنصرية جريمة تطرق إليها الدستور الجديد و يعاقب عليها القانون. فالمغاربة متساوون في الحقوق و الواجبات.  
فوعماليش يريد الاستفادة من خيرات الشركة فهو يطمع حتى في أتفه الأشياء فهو يسخر مدخولات المقصف لأغراضه الشخصية و موضوع المقاصف سنعود له بالتفصيل مرة أخرى إن شاء الله.

لقد عطل وعماليش و لمدة عام كامل عمل لجنة قانونية ألا و هي لجنة القانون و المستخدمين و بذلك يجب أن يدخل تحت طائلة العقاب القانوني.  
هؤلاء هم المسئولون في خريكة لا يريدون حتى إعطاء الفوسفاطيين حقهم كما نصت عليه مذكرة منحة الأداء. لماذا يتراخي المسئولون في كل شيء في مصلحة الفوسفاطيين؟

أيها المسئولون المتورطون في التلاعبات في منحة الأداء نحن نعرف أنكم لا تريدون الخير للفوسفاطيين و لكن نقول لكم فأنتم لم تعطونا شيئا من جيوبكم و يخلف الله على الإدارة العامة.

ففاقد الشيء لا يعطيه فأنتم تطمعون في مداخيل المقاصف كي تشتتروا المياه المعدنية و الشاي و القهوة كما يفعل العنصري وعماليش. الفوسفاطي البسيط يؤدي ثمن كأس الشاي و وعماليش يتصرف في الأموال. و هنا نسأل كيف التحق أخوه بالفوسفاط و كيف ترقى و لماذا و ضعه في مصلحة الماء و الكهرباء ؟

و المسئول الآخر عن هذا الاختلال هو الشطابي و يجب محاسبته هو و وعماليش. و لماذا لم ينقل الشطابي و أصبح مسئولا عن الاتصالات ؟  
و لماذا لم ينقل العريان و لماذا بقي مع صاحبه الشطابي؟ و لماذا اكتفت الإدارة بتتقيل الأطر الآخرين فقط؟

و نطرح أسئلة لكي نساعد السيد أماليك في إصلاح منحة الأداء :  
ما هي مجموعة الأعمال في المكاتب ؟ و ما مجموعة من لا يخرج إلى الأوراش إلا مرة واحدة في الشهر و محسوب على العمل في الأوراش؟ و هل أنت على علم بالتغييرات في المجموعات ؟

لكي نعطي فرصة للسيد أماليك لن نعطي أسماء الآن و نحن في انتظار الإصلاح. و إذا لم يكن هناك إصلاح فعلى الجميع تحمل النتائج و القانون لا

يرحم و الاحتقان هو سيد الموقف.

و قد أصابت عدوى التلاعبات في منحة الأداء الإنتاج و المعالجة بحيث عمد رمزي و لغريب إلى جعل بعض الأطر X6 في المجموعة 1 دون وجه حق ??? منحة الأداء التي جاءت نتيجة عملية إقلاع التي انخرط فيها المجمع و تكفل بإخراجها للوجود خبراء مؤسسة دولية متخصصة، و في الأخير يأتي خبراءنا في الفساد و التلاعبات و يخرجوا هذه العملية برمتها عن إطارها الذي جاءت من أجله. إن هؤلاء ليست لهم ثقافة العمل الجاد و التغيير إلى الأفضل فلقد تربوا داخل مناخ غير صحي و غير سليم بالمرّة.

فكل هم هؤلاء و حلمهم الذي يراودهم هو ضرب الإدارة العامة و الإطاحة بها كي يعودوا بالأمر إلى سابق عهدها و لكن هيئات فقد فاتهم القطار و لكن على الإدارة العامة التصدي لهم لأنهم لن يتركوا القاطرة تسير بسلام. " و يمكرون و يمكر الله و الله خير الماكرين" صدق الله العظيم.

هذه بعض مخلفات عهد المدير الفاشل غير المتأسف عليه. نعرف أنه ما يزال المحسوبين عليه و المخلصين له من الفاشلين و الجبناء و الذين عبروا عن امتعاضهم لتعيين مدير جديد خارج عن محيطهم الفاسد. إنهم فيروس تفشى في خريبكة و يصيب بالعدوى كل من ليس ملقحا ضد الفساد و التلاعب.

إن المعيار الذي اتخذه المدير الفاشل في انتقاء المسؤولين و المحيطين به هو معيار التدخلات و المحسوبية و من ليس لهم أية دراية بالأمر و الفاشلين. لا يهمه أن تسير الأمور بجدية بقدر ما يهمه إخفاء المشاكل عن الإدارة العامة و إثارة النعرات و الصيد في الماء العكر.

يجب القطع مع هؤلاء الذين لا يعرفون عن مهامهم أي شيء بقدر ما يهمهم الاستفادة بشتى الوسائل حتى و لو على سمعة الشركة.

إن المدير الفاشل أحاط به أصحاب التدخلات و الذين لا خبرة لهم فأصبحوا يأمررون و ينهون و يصدون الناس كي يقدموا شكاوى إلى مديرهم بل لم يسلم حتى النقابيون من هذه المعاملة.

و عوض أن يحلوا المشاكل و يدقوا ناقوس الخطر و ينبهوا مديرهم نسوا أنفسهم و أغلقوا الأبواب و ظنوا أنهم بذلك يحمون أنفسهم و مديرهم من السقوط.

إن ما يضمن الاستمرارية هو مجابهة المشاكل و حلها لا إخفاءها و إغلاق الأبواب. و هذه هي النتيجة.

إن المعيار الحقيقي هو الكفاءة أولا و القدرة على التجديد و الإخلاص للشركة. و لكن المدير الفاشل عوض المعايير كلها بمعيار واحد الزبونية و التدخلات حتى و لو مع الفشل فهذا لا يهمه.

فهذا تدخلت زوجته كي يصبح من المقربين للمدير و هذا تدخل له أبوه. و همهم الوحيد هو الاستفادة المادية حتى و لو ضاعت مصالح الناس أو الشركة.  
و إن أكثر ما نخشاه على الإدارة و على المدير الجديد هو مثل هذه البيادق التي أصبحت من الحاشية و هي فاشلة بجميع المقاييس. فولاءهم لمديرهم الفاشل الذي يعتبر ولي نعمتهم لأنه جاء بهم إلى جانبه برغم فشلهم و هم يدركون هذا و قد أحسوا بالخطر عندما سقط مديرهم و تدمروا و سخطوا و عبروا عن موقف غاضب لمجيء المدير الجديد.

بل حتى المسئولون الفاسدون يرحبون بأن يكون مثل هؤلاء من المحيطين بالمدير كي يضمنوا بأن لا تصل حقيقة ما يجري إلى المدير بل و يحمون هؤلاء خدمة لمصالحهم.

فالسيد المدير الجديد مدعو لأخذ الحيطة و الحذر فالمنصب فيه ما فيه من الصعاب و المشاكل التي ورثها كثيرة. فنحن نثق في قدرته و لكن يجب القطيعة مع الفاشلين و الجبناء و الفاسدين الذين تركهم المدير الفاشل محيطين بالمدير الجديد.

نكتفي بهذا القدر و قصدنا من ذلك هو التنبيه للتلاعبات و فضح الفاسدين و الفاشلين و الحاشية التي لم تكن يوما مصلحة الشركة من أولوياتها.  
نبهنا إلى هذا و أملنا في أن الأمور ستعرف طريقها الصحيح لأن هناك رغبة قوية من المسئولين الكبار في ذلك. المهم هو أن مركز خريبة سيكون أحسن حالا إن شاء الله من دون المدير الفاشل.

و في الأخير نشير إلى الخبر الذي سرى كما تسري النار في الحطب. و هذا الخبر مفاده أن المغادرة الطوعية ستكون في خريبة. و قد أثر هذا الخبر على الناس و على المرودية.

فإذا كان الخبر صحيحا، فكيف و صل إلى خريبة قبل صدور أية مذكرة؟

و إذا كان إشاعة فمن المستفيد من نشرها في هذا الوقت؟

و هل الغرض هو تغطية الفشل و التغطية على الفضائح كسقوط حائط المسبح الكبير و فضيحة التخميم؟

ففي كلتا الحالتين يجب على الإدارة أن تقطع الشك باليقين لأن هناك من استغل الخبر.