



CDT/AM

COMMUNIQUE

Du 09 Mars 2005

En quelques jours, le Personnel de la Royal Air Maroc a changé de statut d'acteur économique contribuant quotidiennement à relever les défis de cette année 2005, dite année charnière, en un statut de préretraité devant subir tous les maux, d'où un sentiment de frustration et de malaise quasi général.

Nous avons bien insisté dans le mémorandum remis à la Direction pour que toute stratégie menée par la compagnie, soit accompagnée d'une vision transparente et consensuelle de la gestion des ressources humaines.

Ce qui s'est passé depuis l'annonce des départs volontaires confirme la nécessité de cette vision.

Le caractère **VOLONTAIRE des départs** est la condition sine qua none pour la réussite de cette campagne.

Alors, comment peut-on interpréter les agissements de quelques responsables, heureusement pas nombreux, qui, par excès de zèle, n'ont pas manqué d'user de harcèlement indigne, vis à vis d'une partie du personnel ayant bâti et structuré notre compagnie, en les considérant comme de simples outils de travail bons à jeter après un long usage ?.

Le sujet sensible des départs volontaires est une question de communication. Il aurait nécessité une vraie compagne d'information et d'explications. Le personnel n'aurait pas à chercher au « noir » les règles de calcul des pécules de départ.

Beaucoup d'encre a coulé, en vain, dans notre compagnie, pourtant fière de son prestige et de sa maîtrise des technologies et d'industries de pointe, au sujet de l'absence d'une Convention Collective, d'un statut et d'un simple règlement intérieur.

Ainsi, tout le monde s'interroge sur les vraies raisons qui poussent, aujourd'hui, la Direction à ressortir de ses tiroirs des "inaptitudes médicales" et des absences vieilles de plusieurs années et vouloir appliquer le code du travail, mais seulement en partie.

Pire encore, certains agents ayant déjà déposé leur demande de départ volontaire ont été surpris de recevoir des lettres de la DRH les considérant comme "démissionnaires" pour des inaptitudes révolues, alors qu'ils exercent régulièrement au sein de la RAM.

Nous avons été et nous le serons toujours, contre le laxisme et pour l'application et le respect du code du travail, mais dans son intégralité et pas seulement la partie concernant les mesures disciplinaires ou les congés de maladie.

La RAM, en tant qu'employeur a également des obligations et l'une d'elles, et pas la moindre, est bien spécifiée dans l'article 24 du nouveau code de travail qui stipule que **l'employeur est tenu de communiquer, entre autres, aux travailleurs, dès l'embauche, les dispositions relatives à la convention collective et au règlement intérieur.**

Nous devons revenir à la raison, l'intérêt de la compagnie en dépend. Que la Direction reconsidère ses dernières dispositions vis à vis du personnel et ajoute à sa « Stratégie / Organisation » le volet « Comportements » (Merci Pr. Eric Albert).

Et que le Personnel, **uni derrière ses représentants légitimes**, fasse agir sa réactivité pour relever les défis présents et à venir.

Le bureau syndical CDT / RAM

