

الكونفدرالية الديمقراطية للشغل

CONFEDERATION DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL

Syndicat des travailleurs royal air maroc

www.cdt-ram.com



CDT/RAM

COMMUNIQUE

Du 27 juin 2007

Le Groupe Royal Air Maroc se porte-t-il bien ?

Un grain de sable fait grincer la machine Royal Air Maroc ! Un malaise palpable se fait sentir depuis quelques mois : Le recul des résultats du trafic global enregistré ces dernières semaines est très inquiétant, des failles dans la gestion des filiales deviennent de plus en plus évidentes et notamment Air Sénégal International, et des secteurs entiers se démêlent dans des difficultés sans vision ni stratégie; le tout sous fond de guerres intestines et de polémiques entre hauts responsables et ce, au détriment des intérêts de la compagnie.

Après tant de restructurations, tant de plans de redressement, tant de départs volontaires et surtout tant de discours rassurants, allons-nous nous retrouver à la case départ. ?

Autant de questions légitimes que le personnel se pose et est en droit de se poser !

Cela nous mène, inexorablement, à nous interroger sur notre quotidien professionnel à nous tous, chacun dans l'exercice de ses propres responsabilités.

Commercialement, l'entreprise n'a d'agressivité que le slogan, les clients sont abandonnés à leurs propres soucis et leurs détresses. L'écoute, sauf exception, est absente. Sinon, comment expliquer que des groupes entiers de clients, notamment des MRE, abandonnent notre compagnie au profit d'autres compagnies classiques comme la notre et ce, au Maroc comme à l'étranger.

Nos pages sur Internet sont lourdes et le téléphone trouve rarement preneur ou un répondant.

Nos commerciaux doivent bouger de leurs fauteuils et batailler pour gagner des parts de marché.

Pour relever les défis de la concurrence, nous recommandons outre les efforts accrus en matière de promotion, une **stratégie marketing** ajustée avec des campagnes de communication touchant au mieux la population ciblée

De même, notre **qualité** laisse encore à désirer !

Quelque soit la norme, le certificat n'est qu'un jalon dans la démarche qualité. Il ne garantit pas le reste.

Les opérations au sol ou l'accueil de passagers aux escales marocaines ou à l'étranger sont synonymes de faiblesses pour ne pas dire des points noirs notamment durant les périodes de pointe..

.../...

La politique tarifaire doit également être revue pour plus de souplesse et de réactivité, il faudrait alléger les procédures de prise de décision pour agir vite et avec efficacité.

Il faut dire aussi que **l'organisation mise en place** n'a pas tenu compte des faiblesses de notre gestion bien que celles-ci étaient apparentes et faisaient l'objet de multiples débats entre les responsables qui sont toujours là. Les corrections apportées semblent aujourd'hui insuffisantes. Des zones d'ombres s'installent quant à la délimitation des responsabilités.

A ce titre, nous conseillons aux nouveaux responsables, qui sont déconnectés de la réalité, de descendre, de leur tour d'ivoire, vers le terrain où ils ne manqueront pas de découvrir les vrais problèmes et peut être y remédier.

La gestion des carrières personnelles et **les polémiques entre groupes de Responsables ne doivent pas primer sur les intérêts de l'entreprise et de son personnel**

De même, il faut renforcer la **communication interne**. Il ne devrait pas y avoir d'information tabou au sein de l'entreprise, afin de couper court à la rumeur qui a un impact négatif sur la stabilité du personnel et du climat social et détourne l'entreprise de son objectif capital : **la productivité**.

Nous estimons que **notre entreprise a les moyens** de maintenir le cap de son développement grâce à une large concertation sincère et à une communication transparente et soutenue.

Le **succès de toute entreprise réside dans son capital humain**. On a longtemps négligé ce précepte et focalisé sur la réduction des coûts. Les compétences sont disponibles à la RAM et à tous les niveaux. **Une bonne gestion de nos ressources humaines** s'impose avec une politique de carrière et de motivation claire et transparente.

Par ailleurs, un **nouveau management** doit être de mise, basé surtout sur la collaboration. Les "bons" dirigeants, plutôt que d'imposer leur vision, s'entourent des meilleurs collaborateurs et encouragent le débat en permanence au sein de l'entreprise.

Enfin pour méditation ; Il est dit «**La position hiérarchique n'est pas un lieu d'exercice de pouvoir qui appelle à la soumission, mais d'influence et de service. C'est elle qui favorise l'émergence d'une productivité collective, justifiant la survie de l'entreprise** »

Le Bureau Syndical
CDT / RAM

