



## SOLIDARITE

AVRIL 2007

Bulletin interne d'information

### EDITORIAL

Nous avons toujours affirmé que notre compagnie a les moyens techniques et humains pour accompagner la donne de l'ouverture du ciel marocain à la concurrence et de se développer dans ce nouveau contexte.

Les résultats de l'année 2006 et la situation économique de notre entreprise, nous dit-on, sont très bons et c'est de bonne augure

Nous avons, également, mis l'accent sur la réactivité positive et spontanée du personnel face aux effets contraignants de cet environnement et nous sommes convaincus que cet apport y est capital.

Aujourd'hui, la vigilance et la clairvoyance nous paraissent d'actualité. La remise en cause permanente devrait être de mise.

Par expérience, toute nouveauté, pour ne pas dire réforme, est souvent appréhendée avec des réactions mitigées ; d'autant plus compréhensibles, sachant que l'implication du personnel, indispensable dans ce processus, n'a pas été faite. Mais après la mise en application de cette organisation, il est de notre devoir de faire part de nos remarques.

Nos responsables, également, ne doivent plus se cantonner dans une gestion routinière du quotidien, mais se constituer en force de critiques et de propositions correctives et évolutives

En effet, la nouvelle organisation peine à s'installer. Le découpage actuel se heurte à des inadéquations entre les fonctions. La complémentarité entre certains métiers baigne dans la confusion. La rapidité de prise de décision et d'exécution laisse encore à désirer.

De même, on constate un retour flagrant à un mode de gestion focalisé sur le quotidien, ce qui pourrait avoir un impact négatif sur la bonne gestion de l'entreprise.

.../...

Les potentialités et les ressources humaines sont disponibles au sein de notre entreprise. Nombreux sont ceux qui ne demandent qu'à travailler, dans la dignité et le respect, à condition que leurs missions soient officiellement précisées. Nombreux aussi, ceux qui ont quitté parce qu'ils ont attendu trop longtemps une reconnaissance qui ne s'est jamais exprimée. Nombreux encore qui se préparent à partir pour les mêmes motifs.

Par ailleurs, rechercher des niches d'économie est un souci permanent dans toute entreprise qui se respecte ; mais pas au point de supprimer des postes, négliger des tâches de contrôle ou d'exploitation, ou remplacer les compétences par la sous-traitance... L'expérience nous a montré que de telles options se traduisent souvent par des pertes énormes.

Nous appelons, de tous nos vœux, tous les responsables à ouvrir un véritable débat au sujet de cette organisation et communiquer aux décideurs ses résultats réels, ainsi que les conséquences de l'équation afférente à l'Organisation et à son coût salarial.

**Quant à la position du personnel, ses appréhensions ont été soulevées plusieurs fois. Il ne peut croire en la crédibilité d'aucun projet sans que ses droits et ses intérêts légitimes ne soient transcrits et ses affaires ne soient gérées équitablement dans la transparence.**



**Nous avons démarré le processus Power 8, comme vous pouvez le voir, on peut faire aussi bien avec moitié moins de ressources!!!**



### CHARTES SOCIALES, CONVENTIONS :

Après l'OCP, la SAMIR, l'IAM, SOMACA et bien d'autres qui ont conclu la signature de conventions collectives leur permettant d'assurer une stabilité de gestion et une paix sociale, seule garante de l'aboutissement de tout plan de progrès, l'ONDA est en phase de franchir, lui aussi, une étape importante dans sa mise à niveau et ce, par l'élaboration d'une convention collective du personnel ONDA.

A cette occasion, nous souhaitons à l'ensemble du personnel ONDA et ses représentants syndicaux plein succès pour cette concrétisation sociale, fruit de leur persévérant militantisme et de la prise de conscience de leurs dirigeants de l'intérêt socio-économique que constitue le facteur humain.



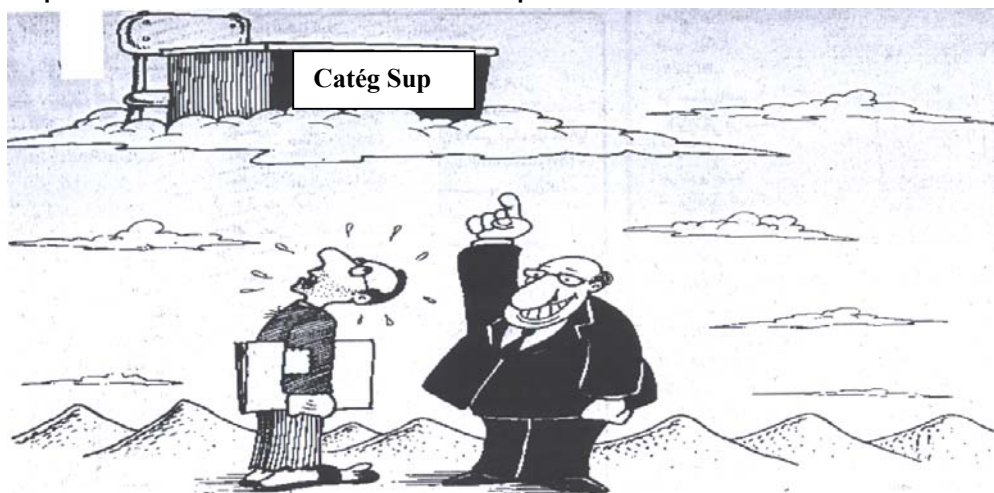
### PROMOTION INTERNE :

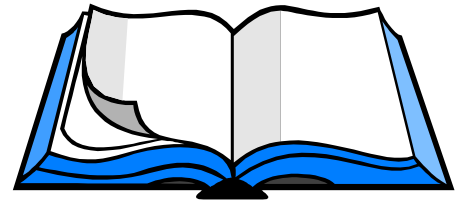
Notre compagnie connaît une réussite exemplaire et enviable et ce, grâce à l'abnégation et au dévouement de son personnel, compétences à l'origine de la création de toutes les richesses de la compagnie.

Ces compétences, méritent reconnaissance et respect et ont droit à une justice sociale. Accumulant expérience et maîtrise dans leur domaine d'activité, ils aspirent, eux aussi, à s'épanouir au sein de leurs filières dans le cadre de la promotion interne.

Pour des raisons de besoin récurrent de service, nombreux travailleurs assurent les fonctions d'un poste supérieur (cadres, maîtrises, agents, ouvriers spécialisés, Chefs d'équipe, caristes, assistants, mastiqueurs, etc...). Parmi eux, nombreux ont suivi une formation adéquate pour ces nouveaux postes.

Seulement, même les quelques cas, dont les dossiers de changement de catégorie ont été déposés, attendent depuis des années d'être régularisés. Cette situation provoque frustration, indignation et un sentiment d'injustice au sein de l'ensemble du personnel de la compagnie qui ne cesse de réclamer la mise place d'une politique de carrière claire et transparente.



**A PROPOS DE LA CONVENTION COLLECTIVE :****Extraits du code du travail****Article 104**

«La convention collective de travail» est un contrat collectif régissant les relations de travail conclu entre d'une part, les représentants d'une OU plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives ou leurs unions et, d'autre part, soit un ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, soit les représentants d'une ou de plusieurs organisations professionnelles des employeurs.

Sous peine de nullité, la convention collective de travail doit être établi par écrit.

**Article 105**

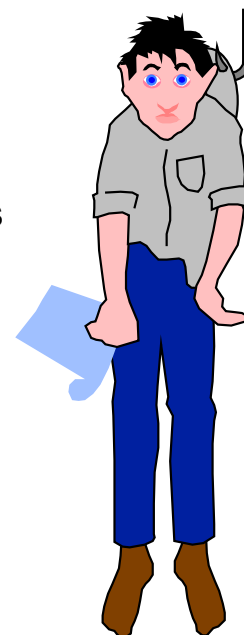
Les conventions collectives de travail contiennent les dispositions concernant les relations de travail, notamment:

- 1° les éléments ci-après du salaire applicable à chaque catégorie professionnelle :
  - a) les coefficients hiérarchiques afférents aux différents niveaux de qualification professionnelle ; ces coefficients, appliqués au salaire minimum du salarié sans qualification, servent à déterminer les salaires minima pour les autres catégories de salariés en fonction de leurs qualifications professionnelles ;
  - b) les modalités d'application du principe «à travail de valeur égale, salaire égal», concernant les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet ;
- 2° les éléments essentiels servant à la détermination des niveaux de qualification professionnelle et, notamment, les mentions relatives aux diplômes professionnels ou autres diplômes ;
- 3° les conditions et modes d'embauchage et de licenciement des salariés sans que les dispositions prévues, à cet effet, puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par les salariés ;
- 4° les dispositions concernant la procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention collective de travail ;
- 5° les procédures conventionnelles suivant lesquelles seront réglés les conflits Individuels et collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention ;
- 6° l'organisation au profit des salariés d'une formation continue, visant à favoriser leur promotion sociale et professionnelle, à améliorer leurs connaissances générales et professionnelles et à les adapter aux innovations technologiques ;
- 7° les indemnités ;
- 8° la couverture sociale ;
- 9° l'hygiène et la sécurité professionnelle ;
- 10° les conditions de travail ;
- 11° les facilités syndicales ;
- 12° les affaires sociales.

**CONSEIL DE DISCIPLINE!:**

Le conseil de discipline est légalement instauré dans le but de permettre aux incriminés de se défendre et d'être entendus par l'employeur ou son représentant en présence des représentants du personnel.

Son rôle ne doit pas uniquement être un rôle « répressif », mais doit également contribuer à résorber les causes qui sont à l'origine de la comparution desdits incriminés devant cette instance. La plupart des conseils de discipline organisés ces derniers mois, ont pour origine le manque de procédures et de définition des tâches ; Les fonctions concernées ont leur part de responsabilité qu'elles n'assument pas, par laxisme ou toute autre raison.

**PRIME DE PRODUCTIVITE :**

Sur nos bulletins de paie, cette prime n'a pas bougé depuis octobre 2004. Selon la Direction, elle a sensiblement baissé durant 2005 et 2006, en partie en raison de l'affectation d'un certain nombre d'avions aux filiales. Toujours, selon la direction elle a été maintenue au taux de 2004 pour ne pas pénaliser les salaires. Pourtant nous avons relevé pour les années 2004 et 2005 une évolution significative des heures de vol de l'ordre de 4,5% ( 2004 – 116 813 / 2005 – 122 016 ).

En attendant plus de détails sur cette question, nous vous présentons les formules relatives aux calculs de la productivité et de la prime de productivité.

\* La productivité est calculée d'après la formule suivante :

$$P = \frac{\sum \text{TKO}}{\text{Effectif}} \times 0,70 - 24\,000 \text{ TK}$$

**TKO** : Tonnes Kilométriques Offertes

**0,70** : Le Taux de remplissage des aéronefs est fixé à 70%

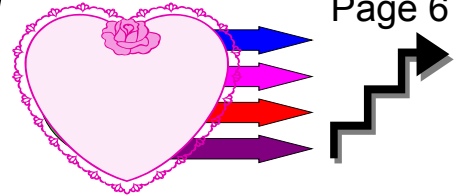
**24 000 TK**: La productivité de base par agent au-delà de laquelle la PP est calculée.

\* La prime de productivité est déterminée d'après la formule suivante :

$$PP = \left[ \frac{\sum \text{TKO}}{\text{Effectif}} \times 0,70 - 24\,000 \text{ TK} \right] \text{ T} + \text{C}$$

**T** = Taux par tonne kilométrique au-delà de 24 000 TK

**C** = Prime constante correspondante à la productivité de base par agent (24 000TK).



## **PNC : AU CŒUR DE LA CHAÎNE CLIENT**

Dans deux mois, ce sera l'été ; encore un été chaud pour le Personnel Navigant Commercial. A se souvenir des quelques derniers étés passés pour comprendre pourquoi nos principaux ambassadeurs auprès de la clientèle appréhendent cette merveilleuse saison et scrutent, aujourd'hui, les nouvelles actions entreprises pour entamer la prochaine période des vacances.

Il est indéniable qu'aujourd'hui, dans la vision stratégique de notre compagnie, le client demeure au cœur de nos préoccupations. Sa satisfaction complète et sa fidélisation nécessitent la mobilisation de toutes les compétences, notamment celles qui sont en contact direct avec lui, en l'occurrence le PNC.

Rassuré par son organisation qui a retrouvé sa place historique au sein de l'entreprise, le PNC suit avec une attention particulière :

- Le renforcement des effectifs, indispensable pour une meilleure qualité de service et un rendement efficace dans des conditions de travail.  
En effet, le manque en effectif génère un rythme de travail infernal, des horaires contraignants et une charge de travail supplémentaire ....et ne pourra en aucun cas contribuer à l'amélioration de la qualité de service à bord. Le processus d'embauche est déjà entamé par la direction concernée depuis quelques mois, ce qui va régler ce problème.
- La recherche de nouvelles solutions pour la gestion de la programmation de l'activité PNC.
- La résolution du problème des ventes à bord en instaurant de nouvelles procédures de gestion et en régularisant les situations antérieures dans les meilleurs délais. Sachant que la commission VAB constitue un élément important du salaire PNC et est incluse dans le calcul de la retraite.
- L'amélioration des différentes retraites PNC dont la pension n'excède pas le tiers (1/3) du salaire perçu actuellement par le PNC, hôtesse et stewards compris.

Ce problème a été abordé à plusieurs occasions et à différents niveaux, et des promesses ont été formulées pour proposer les meilleures solutions afin de remédier à cette iniquité.

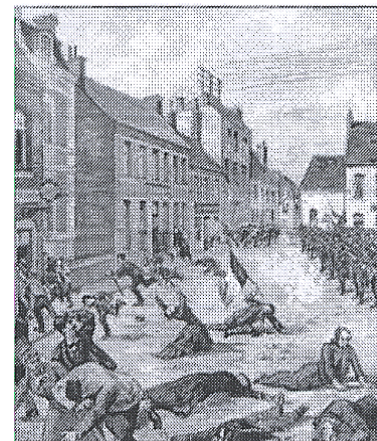


**D'OU VIENT LE 1<sup>ER</sup> MAI****L'HISTOIRE :**

Le 1<sup>er</sup> mai 1886 est le premier mai symbolisant la lutte des travailleurs pour leur émancipation et revendiquant leur droit d'oeuvrer dignement et d'être traités humainement aux Etats Unis.

Ce jour devrait couronner, dans la joie et le bonheur, la lutte de deux décennies contre l'exploitation sauvage des salariés et la misère de leurs familles puisque nombreux sont les employeurs qui venaient d'accorder, avec conviction, la journée de huit heures, revendication principale restée lettre morte depuis 1884.

Malheureusement, certains employeurs, nostalgiques aux temps d'esclavage, regrettant son abolition en 1865, maintenant des journées de travail de 12 à 14 heures, devaient conduire tout le pays à la grève et surtout à des manifestations sanglantes causant des victimes dans les deux rangs : travailleurs et forces de l'ordre. Ces nobles retrouvaient la raison et s'alignaient avec leurs pairs au bout d'une semaine.



L'histoire retiendra quand même trois condamnations à perpétuité et cinq à la mort prononcées contre des syndicalistes américains. Lisons ensemble les dernières paroles de l'un des condamnés << **Le jour viendra où notre silence sera plus puissant que les voix que vous étranglez aujourd'hui** >>



Il va falloir encore des morts sur le vieux continent pour arriver à une journée de travail de huit heures. Ce serait après un peu plus d'un demi siècle.

D'autres 1<sup>er</sup> mai venaient, au deuxième moitié du siècle dernier, reconforter les travailleurs dans leur vie quotidienne et ce, jusqu'en 1989. Depuis cette année et même un peu avant, le recul social et la misère commençaient à ronger de nouveau les travailleurs notamment dans les pays développés.

Il fallait un siècle de débats et de révolte et même de guerres pour abolir l'esclavage. Autant de temps a été nécessaire pour arriver à la journée de huit heures de travail. Il fallait peu de temps pour un retour à un esclavage très moderne. Les journées de plus de huit heures regagnent du terrain. Elles sont même revendiquées par certains employeurs ou certains gouvernants à l'échelle planétaire et ce, malgré la population de chômeurs qui se compte par millions. Les bas salaires sont la denrée essentielle pour produire tout pain... .../...

Face à ces drames, faisons de la journée du 1<sup>er</sup> mai un rendez-vous de méditation, de réflexion et d'action en exprimant nos opinions vis-à-vis de:

- la méchanceté des économies de misère
- la dévalorisation du travail
- l'exploitation des humains
- de l'injustice sociale
- de l'accumulation des richesses et des profits entre les mains de quelques privilégiés à travers ce monde



Ce monde doit être rappelé à la raison. Ce n'est plus une affaire d'ouvriers ou de mineurs ou encore d'employés mais une question qui concerne aussi l'élite humaine à commencer par les cadres et les techniciens supérieurs.

**Le 1<sup>er</sup> mai est une opportunité ou une escale pour prendre le train de demain, pour prévenir les journées le demain et pour préserver l'avenir des générations futures.**



### **CODE SHARE, A QUEL PRIX ?:**

Devant l'intensification de la concurrence suite à la libéralisation du transport aérien, le groupe RAM a opté pour la "Réactivité et l'Anticipation".

Dans cette approche, notre compagnie a été amenée à intégrer des alliances nationales et internationales et à développer des partenariats avec des compagnies aériennes en code share..

Seulement, les prestations de certains partenaires portent préjudice à l'image de marque de notre compagnie : accueil médiocre, comportement révoltant de leur personnel, traitement bagages dans l'indifférence, cabines sales, retards répétitifs, service à bord d'une autre ère, etc...

Intensifier les efforts pour intégrer les alliances **oui** ; **mais** il est nécessaire d'évaluer les prestations de nos partenaires avant de leur confier nos clients.