

SOLIDARITE

AVRIL 2005

Bulletin interne d'information

EDITORIAL

Après un premier trimestre de l'année fiscale en cours dite aussi année charnière en raison des mutations profondes que la RAM ait connu en 2004, l'heure est à l'analyse pour ne pas dire au bilan.

L'équilibre économique et financier est maintenu. Un résultat encourageant mais très fragile en raison, notamment, du coût carburant dont l'évolution défie toutes les prévisions et commence à inquiéter sérieusement toute l'industrie du transport aérien. La surcharge carburant qui vient amoindrir ce coût n'est point sans effet négatif quant à la commercialisation des produits offerts.

Une satisfaction est à mettre au crédit de la planification et de la stratégie RAM : le transfert du portefeuille des charters à Atals Blue est sans impact quant à la vie ou la force de l'entreprise mère qui réussit à travailler autrement pour compenser le chiffre d'affaires transféré à sa filiale.

D'autres mesures économiques semblent apporter leurs fruits. A citer en particulier, entre autres, la réorganisation de certaines rotations, la maîtrise de certaines données en gérant correctement et avec célérité les flux d'informations.

Des gains sont possibles en organisant et en gérant correctement le patrimoine de l'entreprise. Il est impératif pour certaines fonctions de se remettre en cause **EN OUVRANT LES YEUX** pour remarquer le gâchis qui résulte d'une pagaille qui semble volontaire....la gestion d'un stock d'articles de free shop n'interpelle-t-elle pas quotidiennement ses gestionnaires ! ? Ne sont-ils pas synonymes de chèques en blanc ?

.../...

(Suite de la page 1)

On ne finit jamais d'apprendre. Les discours fleuves ne peuvent remplacer les visites sur le terrain et la constatation de la bonne ou de la mauvaise marche d'une organisation. D'une simple question peut jaillir toute une vérité autre que celle qui anime ou tranquillise le responsable hiérarchique. Tout ce qui brille n'est pas or.

Apprenons à travailler autrement est synonyme d'apprendre, s'il le faut, à dire que toute mission n'est pas rose et qu'elle le devient par le travail et l'engagement dans la recherche de la bonne voie. Apprenons à parler de nos réalités (échecs ou réussites). Le seul moyen de corriger une erreur est de la reconnaître d'abord.

Nombreux sont les métiers ou les entités RAM qui réussissent merveilleusement leurs missions. Le secret de cette réussite réside dans le fait qu'ils n'ont jamais caché leurs faiblesses, et moins encore leurs colères devant une médiocre gestion du patrimoine de leur entreprise.

.....

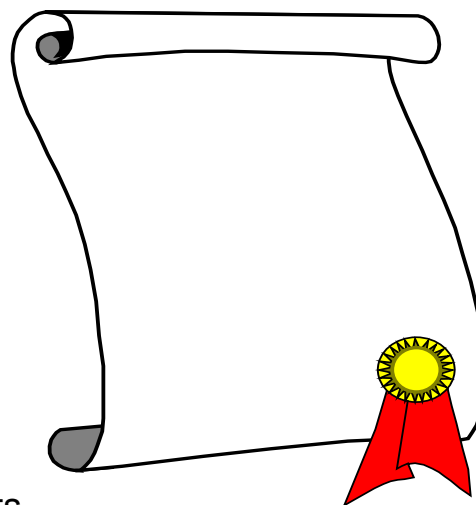
AVANCEMENTS 2005 :

Les compétences des travailleurs RAM sont à l'origine de la création de toutes les richesses de la compagnie. Cette force de travail constitue une valeur qui doit être reconnue et respectée, c'est une question de justice sociale.

L'évaluation de ces ressources humaines contribue à l'amélioration de la performance individuelle. Elle permet de mieux comprendre la personnalité de l'agent et de réduire les conflits.

Les avancements et les promotions annuelles sont le résultat de cette évaluation permettant au travailleur de vivre du fruit de son travail. Ils sont normalement octroyés au premier janvier de chaque année.

Malheureusement pour le personnel de la RAM, il doit continuer à subir pendant des mois les désagréments causés par les retards enregistrés dans l'octroi de ces avancements.



RESURRECTION DIABOLIQUE:

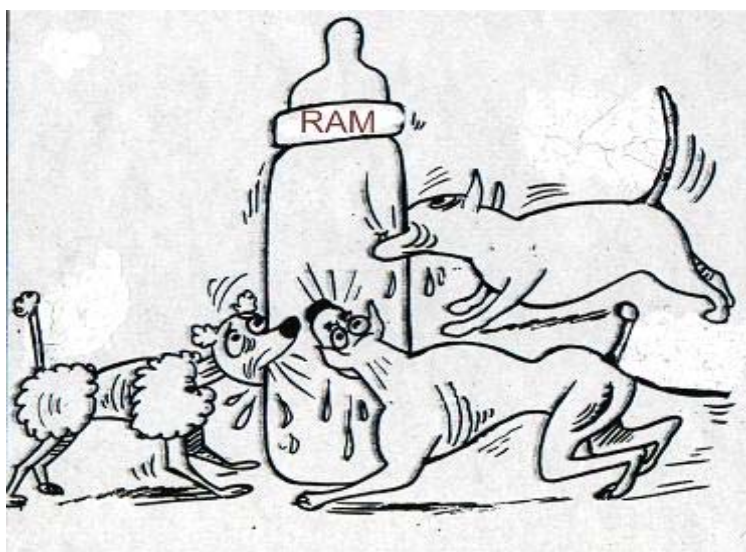
Ces derniers temps, le personnel a remarqué une réapparition suspecte de deux directeurs partis en retraite depuis plusieurs années. Ils sillonnent les couloirs du siège, assistent aux conférences et séminaires organisés par la compagnie et entrent dans les bureaux de la compagnie comme bon leur semble sans aucune gêne.

Ces personnages indésirables n'ont-ils pas honte ? ; N'éprouvent-ils pas de remords d'avoir causés énormément d'hécatombes parmi le personnel durant leur triste exercice au sein de la Compagnie ? : Injustices, décisions impopulaires, politique antisociale , marginalisation des compétences,....

Que convoitent-ils ? . Une part des filialisations ?

Le personnel est en droit de s'interroger sur la résurrection de ceux qui ont sucé son sang pendant plus de 30 ans.

La Direction n'est-elle pas consciente que ces nostalgiques d'une ère révolue sont en train de semer la zizanie et le trouble parmi le personnel ?.



EXCES DE BAGAGES :

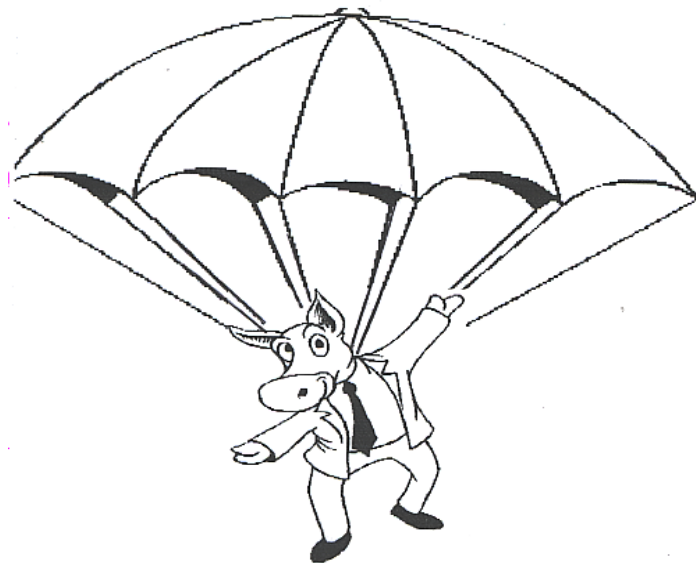
Parmi les escales qui se sont particulièrement distinguées ces derniers mois, le Centre Med V et l'escale de Jeddah. Elles ont renforcé le contrôle des poids de bagages à l'enregistrement PAX et systématisé le paiement des surplus par rapport aux privilèges accordés. En plus de la maîtrise de la charge embarquée, ces opérations ont contribué à l'amélioration des recettes BCB dans ces escales.

Il est vrai que ces contrôles, mesures prévues d'ailleurs dans la réglementation internationale, ne sont pas toujours faciles à réaliser sans l'implication permanente des responsables eux-mêmes.

ENCORE DU PARACHUTAGE :

Notre compagnie connaît actuellement des mutations importantes et le projet stratégique baptisé " RAM HOLDING " prévoit la filialisation d'un certain nombre d'activités.

Bien qu'aucun débat large n'a eu lieu à ce sujet, logiquement ce projet devrait prévoir aussi la motivation du personnel.



Seulement, après la désignation d'un extra RAM à la tête de l'une de ces filiales, la désillusion est grande parmi le personnel. Ceux qui, hier encore, nourrissaient beaucoup d'espoir, doutent aujourd'hui de la sincérité des discours mielleux évoquant l'opportunité aux compétences internes.

C'est la frustration et l'indignation générales, situation défavorable pour un holding ambitieux et compétitif.



FORMATION DU PERSONNEL :

La formation permanente et continue n'est plus une faveur de la Direction, mais un droit pour le salarié. Elle a pour but l'acquisition de nouvelles compétences et l'épanouissement intellectuel et scientifique.

La formation professionnelle qui fait partie de la formation permanente et continue nécessite la mise place d'un plan de formation adapté à chaque filire et métier. Elle peut se faire en dehors de l'entreprise ou à l'intérieur de l'entreprise.

Face aux mutations extraordinaires du transport aérien, la formation et l'expertise des métiers constituent des éléments essentiels dans toute planification stratégique permettant à l'entreprise de relever les défis de la concurrence et vaincre les incertitudes issues de la mondialisation.

La formation ne doit pas être limitée à l'aspect r glementaire ou destinée uniquement aux directeurs et certains cadres, comme c'est le cas dans notre compagnie, mais elle doit être ciblée, généralisée et ouverte à l'ensemble des collaborateurs (Maîtrise, agents, ...). Car la qualification d'un collaborateur ne se limite pas à un diplôme, mais elle correspond à l'ensemble de ses connaissances, savoir et savoir-faire, de ses capacités d'analyse et de synthèse, d'initiative, de responsabilité et de mobilisation.

MEDECINE DU TRAVAIL :

La réglementation du travail stipule qu'un service médical du travail indépendant doit être créé auprès des entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances lorsqu'elles occupent cinquante salariés au moins ; ...(**Nouveau Code du Travail, Chapitre III Article 304**).

Le médecin du travail doit, en toutes circonstances, accomplir sa mission en toute liberté et indépendance, que ce soit envers l'employeur ou les salariés. Il ne doit prendre en compte que les considérations dictées par sa profession (**Article 314**).

Le médecin du travail a un rôle préventif qui consiste à procéder sur les salariés aux examens médicaux nécessaires notamment à l'examen médical d'aptitude lors de l'embauchage et à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène dans les lieux du travail, les risques de contamination et l'état de santé des salariés. (**Article 318**).

Le médecin du travail a un rôle de conseiller en particulier de la direction, des chefs de service et du chef du service social, notamment en ce qui concerne l'application des mesures suivantes : - la surveillance des conditions générales d'hygiène dans l'entreprise ; - la protection des salariés contre les accidents et contre l'ensemble des nuisances qui menacent leur santé ; - la surveillance de l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié ; - l'amélioration des conditions de travail, notamment en ce qui concerne les constructions et aménagements nouveaux, ainsi que l'adaptation de techniques de travail et l'aptitude physique du salarié, l'élimination des produits dangereux et l'étude des rythmes du travail. (**Article 321**).

Ceci étant, qu'en est-il du service médical dans notre compagnie ? . Il s'est transformé en boucherie humaine semant la terreur et la panique au sein du personnel. Ainsi, il déclare les inaptitudes à tort et à travers à l'encontre d'agents exerçant normalement et assurant pleinement leurs tâches, il menace d'autres en les forçant à fournir les justificatifs pour des maladies datant de trois à quatre années et il s'ingère dans les déclarations d'accidents de travail en violation de **l'Article 319** qui stipule entre autres, qu'en cas d'accident du travail, la liberté pour le salarié de faire appel à un médecin de son choix ne doit en aucun cas être entravée.

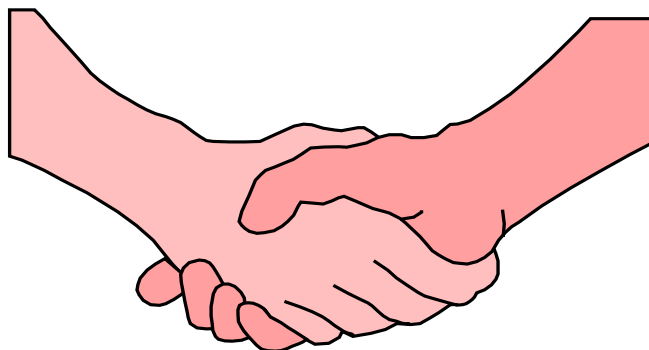
Le service médical et le médecin du travail ne doivent en aucune manière être instrumentalisés par des responsables dont certains pourraient être tentés de procéder à des transferts de responsabilité, et en toute hypothèse, ne peut être acceptée une quelconque idée de subordination.

Aujourd'hui, la loi fixe un cadre et détermine les obligations de la Médecine du Travail. Le Médecin du travail doit développer sa pratique pleinement et sans entraves, et s'acquitter des missions que lui confère la loi et que son éthique et le code de déontologie lui imposent.

CHARTE DE CONCERTATION SOCIALE , CONVENTIONS :

Dans le domaine social, le groupe OCP vient de donner un très bon exemple en réalisant la **Charte de Concertation Sociale** du groupe.

Plus étonnant, les déclarations du Directeur Général du groupe qui a mis en évidence la prise de conscience d'une catégorie de dirigeants, de l'intérêt social et économique que constitue l'apport du **facteur humain**.

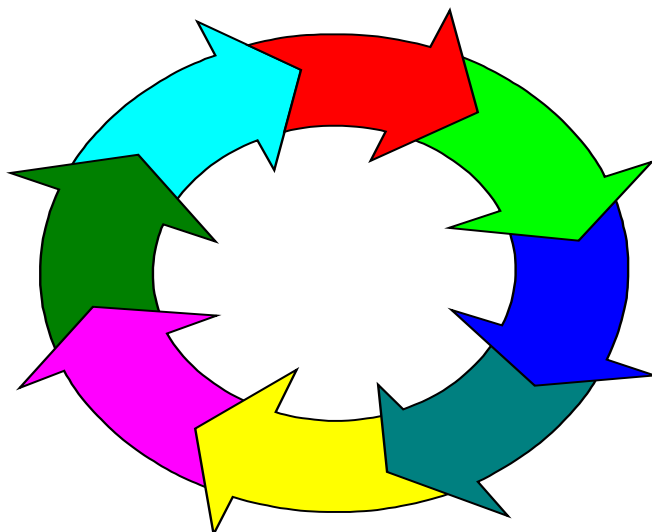


Nous félicitons le personnel de l'OCP et ses représentants syndicaux de cette concrétisation sociale, résultat de leur persévérant militantisme pour un épanouissement économique et social.

Par cet acte, le groupe OCP a franchi, aussi, une étape majeure dans sa mise à niveau, susceptible de lui permettre de réussir face aux exigences du monde économique.

Surprenante est la conclusion du Directeur Général du groupe !
" **Personne ne détient la vérité tout seul et aucun n'a droit à l'erreur** ".

Nous profitons de cette occasion pour féliciter aussi, nos collègues des secteurs SOMACA et IAM qui ont conclu récemment la signature de conventions collectives leur permettant d'assurer une paix sociale, seule garante de l'aboutissement de toute politique de progrès.



1^{er} Mai 2005

Le jour du 1^{er} mai évoque l'histoire, riche d'enseignements, de l'évolution des relations humaines du monde de travail. Aujourd'hui encore, les organisations syndicales des travailleurs se mobilisent pour défendre leurs droits individuels et collectifs et leurs conditions sociales et humaines devant les menaces de la précarité de l'emploi et la main mise des capitaux financiers sur les outils de travail.

Cette situation n'est pas étrangère aux transformations majeures que connaît notre compagnie. Outre les crises conjoncturelles qu'a traversé le secteur du transport aérien, l'ouverture du ciel marocain et les percées de la concurrence ont généré le démantèlement de notre compagnie et la mise en place d'une stratégie de gestion basée essentiellement sur la filialisation et la réduction des coûts et négligeant volontairement le positionnement du personnel par rapport à cette stratégie. Nous ajoutons, tout de même, que la réduction des coûts n'est pas une notion nouvelle. Cette préoccupation, de tous les temps, est surtout tributaire d'une gestion saine, efficace et sans complaisance de la part de la direction.

En ce jour des travailleurs, et pour notre compagnie, nous rappelons la complexité des rouages et des techniques du domaine du transport aérien et nous restons convaincu que le dévouement et la maîtrise, des femmes et des hommes, des technologies avancées que nécessitent une grande partie des métiers du secteur, sont les garants de l'aboutissement de toute stratégie de relance ou de maintien.

A cet effet, et nous l'avons déjà demandé, en accompagnement de la politique engagée pour notre compagnie, il est indispensable aujourd'hui de mettre en place une vision claire et transparente de **la gestion des ressources humaines.**

Il est évident que la filialisation de plusieurs secteurs génère la migration d'une grande partie du personnel. Et il est naturel que ce déchirement engendre de la frustration et l'inquiétude. Les quelques déclarations apaisantes et non transcrites de la direction ne peuvent se substituer à l'élaboration d'une **Charte de concertation sociale**, garantissant les engagements de la direction et des partenaires sociaux. D'autant plus, que la culture des rapports sociaux entre partenaires au sein de notre compagnie a toujours privilégié le dialogue et la concertation.

Il est légitime, aussi, que ces sentiments d'angoisse se transforment en une colère intense, quant on sait que la direction continue de gérer les relations professionnelles sur la base des usages en l'absence de toute réglementation officielle que constitue la **Convention collective.**

... / ...

(Suite de la page 7)

L'av nement du nouveau **Code du Travail** n'a semble-t-il eu aucun effet sur nos dirigeants. Notre compagnie étant pleinement dans la modernité, il est inconcevable qu'elle néglige de façon délibérée l'instauration au niveau national d'une nouvelle culture régissant et r glementant les relations professionnelles et la mise à niveau du monde du travail.

A ce propos, nous tenons à signaler les errements de la direction dans le dossier des départs volontaires et la psychose qui a accompagné le déroulement de ce dossier. Dans une situation normale et dans un cadre légalement constitué, **un comité d'entreprise** par exemple, une concertation avec les partenaires sociaux aurait pu éviter au personnel ce malaise de trop en ce moment.

L'heure est à la mobilisation, mais malheureusement elle est aussi au paradoxe. Nous aurions souhaité faire un appel de mobilisation générale de toutes les forces de la compagnie pour permettre l'aboutissement et la réussite de cette période de transition et de transformation. Mais nous nous trouvons naturellement contraint de canaliser cette mobilisation pour défendre, une fois encore, nos acquis sociaux et droits fondamentaux.

