

**SOLIDARITE**

DECEMBRE 2006

Bulletin interne d'information

## EDITORIAL

Pour la Royal Air Maroc, l'année 2006 a été l'année de l'ouverture du ciel marocain ; événement sans précédent auquel notre compagnie a su faire face avec réactivité et sérénité, grâce au dévouement et à l'abnégation de son personnel et aussi grâce à des décisions stratégiques judicieuses et particulièrement à la maîtrise des coûts ainsi qu'à l'agressivité commerciale.

Nous avons souvent signalé que le développement est inéluctable pour notre compagnie compte tenu des potentialités de croissance économique et des ressources humaines qu'offre notre pays.

Les résultats de la compagnie pour l'exercice 2006 sont plus que satisfaisants et ce, en dépit des multiples défis et contraintes rencontrés.

Ceci témoigne véritablement de la créativité et du talent des hommes et des femmes de Royal Air Maroc ; capital humain qui constitue sa garantie et sa référence et dans lequel l'entreprise doit investir par la motivation, la formation, et par la communication.

L'âme et la force de notre entreprise, demeurent ses ressources humaines, compétences stratégiques qui lui permettent de disposer d'un avantage durable par rapport à ses concurrents.

Quant à notre handicap, il pourrait se résumer en quelques points :

une organisation inachevée, un certain manque de rigueur dans la gestion au quotidien, le comportement "patronal" révolu d'une certaine hiérarchie et l'inexistence d'un cadre organisé des relations sociales.

Il est dommage, par ailleurs, de constater qu'à travers son histoire, la RAM a laissé partir vers d'autres cieux, volontairement, un nombre non négligeable de compétences hautement qualifiées et de bons gestionnaires.

... / ...

En effet, les compétences existent à la RAM, encore faut-il les garder et les utiliser au service de l'entreprise, leur donner les moyens de travailler, les encourager et les motiver. Cela sous-entend un climat **social sain** et une mobilisation du personnel autour d'objectifs clairs et bien définis.

**La stratégie actuelle de la RAM doit prévoir la motivation du personnel et préciser son évolution en matière de salaire, de social et de carrière.**

La convention collective qui se situe parmi les principales revendications du personnel et fut durant un certain temps l'objet de beaucoup d'attention, demeure le cadre idéal pour garantir les droits et les devoirs de chacun, et par là assurer la prospérité et la stabilité au sein de notre compagnie.

**En cette fin d'année, nous souhaitons à tous les membres de la famille royal air maroc, et à leurs proches, une bonne fête d'el Adha ainsi que nos meilleurs vœux de bonheur et de santé.**



## SYNDICALISME ET VIE SOCIALE

Globalisation, mondialisation, précarité de l'emploi, sauvegarde des acquis, travail dans la dignité, prise de conscience, participation à la vie sociale ... autant de raisons qui doivent motiver tout un chacun de s'organiser en groupe et d'adhérer à un syndicat, d'autant plus que le climat socio-politique au niveau national ainsi que le respect des libertés et droits de l'homme y sont favorables.

De plus, dans son préambule, le nouveau code du travail dit textuellement : **"la liberté syndicale est l'un des droits principaux du travail. Son exercice entre dans le cadre des moyens reconnus aux travailleurs et aux employeurs pour défendre leurs droits matériels et moraux ainsi que leurs intérêts économiques, sociaux et professionnels"**

Depuis sa création et partant de son statut de syndicat démocratique, citoyen et partenaire, la CDT / RAM a défendu avec dévouement et responsabilité aussi bien les intérêts du personnel que ceux de la Royal Air Maroc.

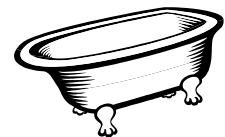
En cherchant sérieusement dans l'histoire de notre entreprise, on pourra découvrir les bienfaits matériels et moraux de l'action syndicale

De ce fait, tout un chacun est invité à prendre place dans l'activité syndicale. La vraie force du travail syndical, c'est l'action commune et cohérente du personnel pour assurer le développement de sa compagnie et l'amélioration de sa situation.

Notre leitmotiv est simple : **UNIS, NOUS SERONS PLUS EFFICACES.**

Pour les personnes qui ne l'ont pas encore fait et désirant adhérer à la CDT, les bulletins d'adhésion 2007 sont à leur disposition aux locaux syndicaux sis à Casa-Anfa et à Nouasseur

### A PROPOS DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE :



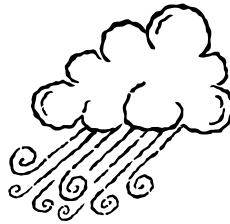
Les conditions d'hygiène les plus élémentaires ne sont pas observées dans les toilettes (aux escales, au hangar, au Centre Cargo, ...). Ces lieux sont dans un état de délabrement lamentable : toilettes condamnées, portes cassées, ampoules grillées, des nuées de moustiques, chasses d'eau détériorées outre les odeurs nauséabondes.

Une action urgente s'impose afin de mettre fin à cette situation, qui n'a que trop duré, et préserver la santé du personnel .

**GSE EN SOUS-EFFECTIF:**

En dépit des efforts consentis par la Direction du transport pour le rajeunissement des engins opérant en piste et l'augmentation du parc matériel de la compagnie, l'effectif (mécaniciens, électriciens) GSE n'a cessé de diminuer. A titre d'exemple ladite fonction ne dispose que deux électriciens pour traiter l'ensemble du parc matériel au niveau maroc.

Par conséquent, la maintenance ne peut être assurée telle qu'elle est prescrite par les instructions techniques spécifiques à chaque matériel, ce qui entrave la bonne marche de l'activité, cause une contrainte pour l'exploitation et fausse les indicateurs qualité.

**LE CHAUD ET LE FROID:**

Malgré les dépenses énormes relatives à l'activité bâtiment et les rénovations de certains locaux, une partie du personnel continue de vivre le calvaire climatique. chaleur torride en été et froid glacial en hiver.

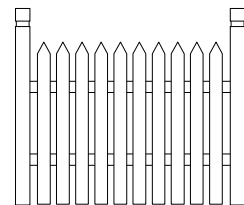
Ces problèmes ont été soulevés, à chaque occasion, aux responsables concernés qui, apparemment, ne se soucient nullement des conditions de travail de leurs collaborateurs.

Qu'en pense le comité d'hygiène et de sécurité (sic ! ) ?

**PRESERVER LA CULTURE DE L'ENTREPRISE**

Il a été d'usage que la Direction organise une réception en l'honneur des agents partant en retraite après des décennies de loyaux services. C'était une occasion pour rendre hommage à ce personnel ayant contribué avec dévouement et fidélité au développement de notre compagnie. Or, ces dernières années, la Direction se montre peu encline à respecter cette coutume.

Espérons que cette année, elle ne commettra pas la même erreur et saura préserver les bonnes mœurs de l'entreprise.

**CENTRE CARGO : NI SECURITE NI INTIMITE**

Au centre cargo, le personnel est inquiet quant aux problèmes de sécurité et de sûreté. En effet, les magasins, les locaux et les bureaux ne sont pas stériles comme le prévoit la réglementation. Des personnes étrangères (clients, transitaires etc...), utilisent le magasin fret (zone douane), comme un passage et en l'absence de toilettes publiques, ont également libre accès aux toilettes privées du centre.

## CORAM : Filiale ou social ?

Dans sa note d'information de 2005, CORAM avait informé ses adhérents de la fermeture du club à compter du 19/12/2005, pour rénovation, avec à la clef un programme de modernisation des infrastructures du club, comportant entre autres une salle pour les arts martiaux, des cours de squash, un terrain omnisports, ainsi que la remise en état des équipements existants.

Après plus de 8 mois d'interruption, le club Omnisports à Casa-Anfa vient de reprendre ses activités et, à l'exception d'un terrain synthétique de mini-foot, le programme ambitieux de rénovation n'a pas été réalisé, faute de moyens.

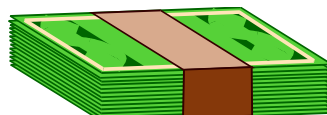
Nouveauté : les utilisateurs du terrain de mini-foot doivent payer 05 DH chacun pour y jouer, et 80 Dh pour l'achat de balles de tennis. **FAUTE DE MOYENS**; Cette augmentation déguisée et injustifiée n'a guère été appréciée par les adhérents.

Même les 13 salariés du club ont fait les frais de cette réduction de coûts. Leur prime de fin d'année (750 DH) vient de sauter.

Pour la pérennité de ce club et pour le bien être du personnel RAM, la Direction doit faire un geste.

Un budget d'investissement étalé sur plusieurs années est la solution adéquate et ce, compte tenu des charges fixes lourdes auxquelles CORAM doit faire face.

CORAM ne peut pas être géré comme une filiale . **C'est du social** et la Direction se doit d'y investir.



## LES O.M. :

Nous l'avons déjà signalé, les Ordres de Missions constituent pour certains responsables une caisse de réserve qu'ils utilisent pour visiter les coins les plus reculés du monde, récompenser les acolytes ou arrondir la fin du mois, sans aucune valeur ajoutée pour la compagnie.

Ils disposent de leur propre budget dont ils usent (ou abusent) sans aucun contrôle.

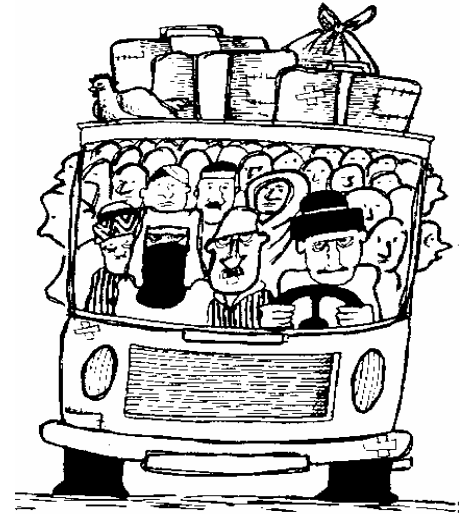
A notre sens , les OM doivent être utilisés par les personnes concernées et pour des besoins précis et justifiés, et à la fin de chaque mission, un rapport de mission est en principe, établi et présenté à la hiérarchie.



## **TRANSPORT DU PERSONNEL : QUELLE PAGAILLE !**

Pour, soi-disant, des raisons de réduction des coûts, la RAM a opté pour la sous-traitance du transport de son personnel, avec la condition qu'il soit transporté dans des conditions de sécurité et de confort. Malheureusement, à l'heure actuelle le transport est devenu lui aussi un calvaire, le sous-traitant assure le transport, non seulement du personnel RAM, mais de toute autre personne exerçant à l'aéroport, ce qui crée une pagaille indescriptible. Les premiers arrivés sont servis et les autres s'entassent comme du bétail dans des véhicules à places limitées.

Les plaintes et les réclamations fusant de partout à ce sujet, il y'a lieu de se pencher sérieusement sur ce problème avant qu'un incident regrettable ne survienne.



## **Les Heures Supplémentaires : ni payées, ni récupérées ! Une aberration**

Les escales marocaines, HUB Med V y compris, connaissent une augmentation certaine du trafic, avec la diminution des effectifs résultant de plusieurs facteurs (départs en retraite, départs volontaires, ...), le personnel restant exerce dans des conditions très difficiles ; Souvent, ce personnel est retenu pour travailler en renfort au delà des horaires programmés, ce qui génère des heures supplémentaires qui ne sont ni payées, ni récupérées ; En plus de cela, les programmes étalés ne permettent pas au personnel de bénéficier des deux jours de repos dans la semaine.

La Direction du transport et la DRH doivent trouver une solution à cette situation et rendre justice à ce personnel.

## **BADGEUSE HANGAR EST :**

Les agents travaillant au hangar Est constatent avec indignation que la badgeuse est toujours en panne malgré les maintes relances .

Cette situation est intolérable dans la mesure où elle occasionne le retard du personnel et du travail ainsi que des heures négatives en fin de mois .

Il devient urgent ,pour la bonne marche de l'activité et le bien être des utilisateurs, de remettre en marche cette badgeuse , d'en rajouter une autre ou de revoir la tolérance en fonction du trajet reliant le hangar EST à l'entrée ZIRAM.



## **HABILLEMENT : A BON ENTENDEUR SALUT !**

Depuis plus de 3 ans, aucun habillement n'a été octroyé à une partie du personnel au sol qui, normalement, en bénéficie chaque année.

Les plus chanceux qui ont pu en bénéficier, tardivement, cette année (chauffeurs, personnel passage et traitement avions) ont eu la mauvaise surprise de constater diverses anomalies dont nous citons quelques unes à titre d'exemple

- mauvaise qualité du tissu et des coutures
- des chaussures inconfortables et dégageant une mauvaise odeur
- chemises, pantalons de piètre qualité et causant même des allergies de peau

A ce sujet, une correspondance a été adressé à la Direction du Transport.

## **LA CDT/RAM CREE SON SITE WEB : [www.cdt-ram.com](http://www.cdt-ram.com)**

L'évolution du monde du travail et les mutations socio-économiques poussent le mouvement ouvrier au changement et à l'adoption des nouveaux concepts de l'action syndicale.

Outre la défense des intérêts moraux et matériels des travailleurs, le syndicalisme d'aujourd'hui se traduit par le développement des croyances communes, l'établissement des échanges, l'ouverture d'esprit, la mobilisation pour la stabilité de l'entreprise et la réalisation de performances économiques, le partenariat, la contribution à l'épanouissement, la communication et l'encadrement.

C'est pour toutes ces raisons et d'autres que le syndicat, de par ses responsabilités au sein de l'entreprise, doit s'intégrer dans le changement que connaît le monde de l'économie et s'approprier les nouveaux outils de travail qui émergent dans ce nouvel environnement.

C'est ainsi qu'un groupe de volontaires parmi les membres actifs de la CDT/RAM ont mis en place un site Internet au nom de notre syndicat, [www.cdt-ram.com](http://www.cdt-ram.com), un espace d'information et de communication dédié à l'ensemble du personnel de la famille royal air maroc.

N'hésitez donc pas, à l'enrichir et l'améliorer par vos propositions et suggestions.  
**Le site CDT est fait par vous et pour vous.**



**HUMOUR :**

Humour et management, récupéré sur un blog

**L'INGENIEUR ET LE DIRECTEUR...**

« Un homme en ballon dirigeable s'est égaré. Il perd de l'altitude et aperçoit une femme au sol. Il descend et lui crie

- "Excusez-moi, pourriez-vous m'aider ? J'ai promis à un ami de le rejoindre d'ici une heure et je ne sais pas où je me trouve".

La femme au sol répond :

- "Vous êtes dans un ballon à environ 10 mètres au-dessus du sol. Vous vous trouvez entre 40 et 41 degrés de latitude Nord et entre 59 et 60 degrés de longitude Ouest".

- "Vous devez être ingénieur", dit l'homme.

- "C'est vrai", répond la femme, "comment le savez-vous ?"

- "Eh bien", dit l'homme, "tout ce que vous m'avez dit est techniquement correct, mais je n'ai aucune idée de ce que je dois faire de vos informations, et le fait est que je ne sais toujours pas où je suis. En toute franchise, vous ne m'avez pas beaucoup aidé. Vous avez tout au plus retardé mon voyage".

- "Et vous vous devez être directeur", répond la femme.

- "C'est vrai" répond l'homme, "mais comment le savez-vous? "

- "Eh bien ", dit la femme, "vous ne savez ni où vous êtes, ni où vous allez. C'est une grande masse d'air qui vous a placé dans votre position actuelle. Vous avez fait une promesse sans avoir aucune idée de comment vous alliez pouvoir la tenir, et vous attendez que des gens situés en dessous de vous résolvent vos problèmes. Le fait est que vous êtes exactement dans la même situation qu'avant notre rencontre sauf que maintenant, c'est de ma faute".

