



SOLIDARITE

MARS 2008

Bulletin interne d'information

EDITORIAL

Le type d'organisation ou de management actuellement en cours à la RAM a, depuis longtemps, montré ses limites. L'un des principes fondamentaux de ce modèle classique est de « **faire produire le plus possible au taux le moins élevé** ».

Ainsi, les décisions et la communication vont hiérarchiquement du sommet à la base. Aucune place pour l'initiative ni pour l'individu. Autrement dit, aucune prise en compte des besoins, attentes et personnalités des salariés.

Pourtant, en dépit des avertissements maintes fois répétés, nos responsables persistent à couvrir les mêmes dysfonctionnements et anomalies. Même certaines pratiques claniques que nous croyions bannies à jamais ont refait surface avec force. Dans ce contexte, l'ambiance au travail est intolérable. Chez les salariés, qui ne sont plus rassurés, la démobilisation, le désengagement et la démotivation s'installent.

A l'inverse de ce **style autoritaire**, dont le souci est focalisé sur les tâches à réaliser, il y'a le **management participatif** qui **prône la communication, le dialogue et la délégation du pouvoir**.

En cohérence avec les objectifs de l'entreprise, il s'appuie également sur la **prise en compte des attentes et des aspirations des membres du personnel**. Le manager du type participatif consulte ses salariés, les écoute et discute avec eux puis une décision en commun est prise. La communication se fait verticalement mais aussi horizontalement et l'information circule librement. En somme, un management de proximité et d'anticipation. Il en résulte la naissance d'une véritable **culture d'entreprise** où deux valeurs principales sont respectées : le **respect de chacun et l'égalité des chances**. ... / ...

Le management participatif est donc une forme évoluée de gestion du potentiel humain, qui accorde une importance particulière à ce que les salariés participent à la vie de l'entreprise afin de les impliquer dans l'entreprise.

De plus, sa mise en oeuvre ne dépend plus du bon vouloir d'un dirigeant, c'est devenu une obligation imposée par les nouvelles conditions économiques.

La réalité qui devrait s'imposer à nos dirigeants d'aujourd'hui est que « **une entreprise se développe à travers les hommes qui la composent et non pas seulement à travers les technologies qu'elle applique** ».

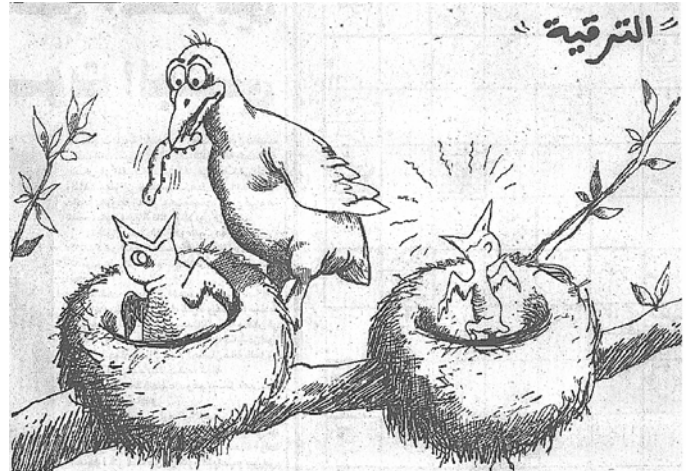


FONCTIONS DU MANAGER

« Si on veut faire de grandes choses, il faut se placer au milieu des hommes et non au-dessus d'eux » Montesquieu.

Avancements : la montagne qui accouche d'une souris

Enfin ! Les avancements 2007 ont été accordés en janvier 2008, avec une année de retard, comme à l'accoutumée. Mais le constat est toujours aussi décevant. On dirait qu'ils ont été distillés au compte gouttes. Question de budget, nous dira t-on ! La bonne excuse !



En effet, en raison des restrictions imposées sur la masse salariale, la moyenne générale pour bénéficier d'un avancement varie de 6 à 7 ans, selon les directions, à l'exception des rares et éternels « chanceux » qui bénéficient chaque 2 ou 3 ans.

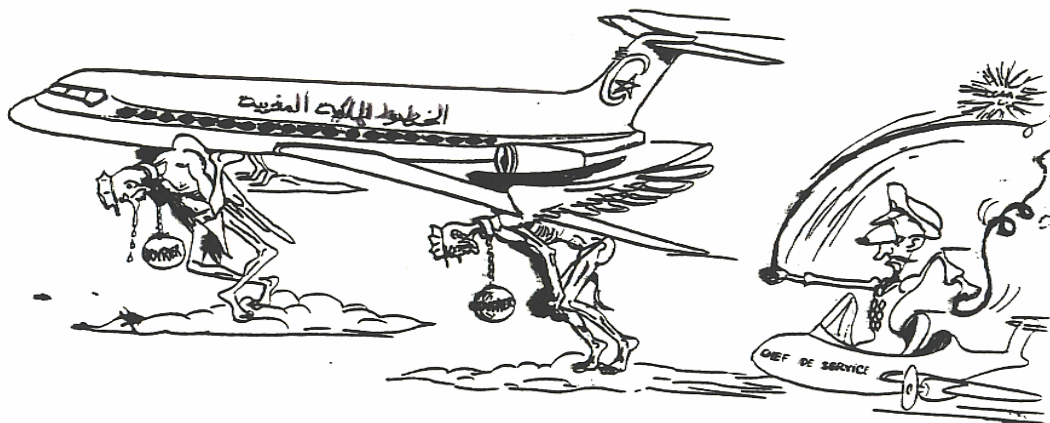
De quoi démotiver, voire dégoûter les plus consciencieux !!!

Il est grand temps d'augmenter le budget alloué et de revoir le système d'appréciation actuel.

Les Heures Supplémentaires: L'exploitation à outrance !

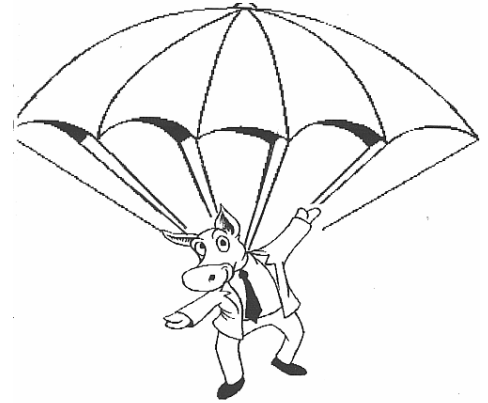
Avec la diminution des effectifs résultant de plusieurs facteurs (départs en retraite, départs volontaires, licenciements, ...), le personnel des fonctions opérationnelles, en base comme en escales, continue d'exercer dans des conditions très difficiles ; Souvent, il est retenu pour travailler en renfort au-delà des horaires programmés, cela génère des heures supplémentaires qui ne sont ni payées, ni récupérées ; ce qui est contraire aux dispositions de l'article 198 du code de travail, qui stipule clairement que **« les heures supplémentaires sont payées en un seul versement en même temps que le salaire dû »**.

Les Directions concernées et la Direction Ressources Humaines doivent trouver une solution à cette situation illégale et rendre justice à ce personnel.



Recrutement externe: Quelle est la plus-value ?

La direction continue d'avoir recours à des "compétences" extérieures, **dont les CV ne révèlent rien d'extraordinaire**, pour des postes de hauts cadres et de directeurs. Entendons nous bien ! Nous n'avons rien contre **l'apport de sang neuf** dans l'entreprise, à condition que les jeunes diplômés apportent **une valeur ajoutée** et qu'ils répondent aux besoins en Ressources Humaines de l'entreprise.

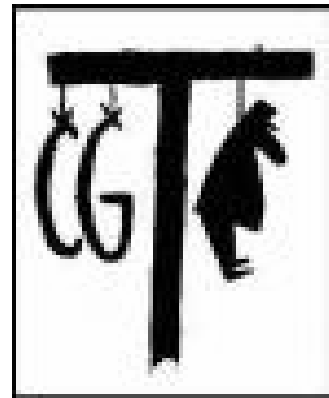


Par contre, recruter des gens de l'extérieur sans aucune valeur ajoutée et plus grave encore, sans expérience, cela pourrait s'avérer inapproprié, d'autant plus que les expériences antérieures ont prouvé l'échec de cette politique inadéquate de transfert et causé beaucoup d'émoi au sein de l'ensemble du personnel, particulièrement chez la catégorie Cadre.

En effet, la RAM ne regorge-t-elle pas de compétences assez expérimentées pour occuper ces postes ?

Conditions de travail :

Après le suicide de 3 salariés en moins de 4 mois Chez Renault en France, un cabinet indépendant a réalisé, à la demande des syndicats, un rapport sur les conditions de travail ; rapport qui a pointé du doigt notamment la surcharge de travail. Selon ledit rapport, les situations de tension sont **"fortement liées au manque de reconnaissance"**.



Celui-ci tient à un déficit de soutien dans les situations difficiles, mais aussi à **des perspectives de promotion limitées**.

D'autres sondages ont conclu que près de 92% des travailleurs souffrent du **stress** dans leur milieu de travail. L'univers concurrentiel, l'obsession de la croissance, le culte de l'urgence ont induit une nouvelle donne relationnelle. Les relations de confiance ont déserté l'univers du travail, de même que la convivialité et le vivre-ensemble ont disparu.

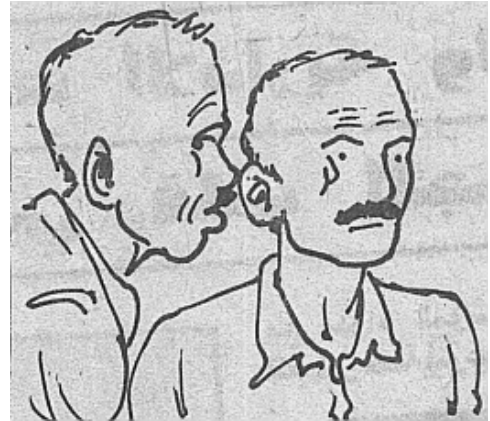
A la RAM, le consultant "Potentiel RH" a été chargé de faire une évaluation professionnelle et psychologique de nos cadres.

D'après les rumeurs, le taux d'insatisfaction et de démotivation chez nos cadres friserait les 90% !

Si cette étude avait englobé l'ensemble du personnel, ce taux aurait atteint un record.

QUEL AVENIR POUR LE GSE ?:

Au GSE (communément appelé le garage assurant l'entretien des véhicules et matériels de servitudes RAM), le manque en outillages et pièces de rechange est de plus en plus flagrant. De même l'effectif (mécaniciens et électriciens) n'a cessé de diminuer. Ce qui entrave la bonne marche de l'activité et cause une contrainte pour l'exploitation.

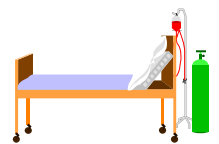


Les responsables avisés de ce problème n'ont pu apporter de solution. Il paraît que les décideurs laissent volontairement la situation se détériorer. **Dans quel but ?**

En cherchant un peu dans l'histoire du GSE, on trouvera que la maintenance en externe des véhicules RAM constituait une manne abondante pour certains sous-traitants externes qui surfacturaient leurs interventions sans aucun moyen de contrôle.

Sommes-nous encore en face de cette volonté affichée de certains décideurs de **résumer l'avenir dans le démantèlement de l'entreprise ?**

N'y a-t-il pas un risque de détruire l'existant pour le compte d'un avenir inconnu ??

MUPRAS, Mutuelle du personnel:

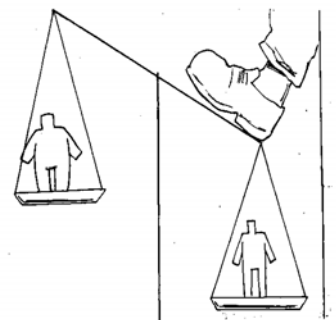
Le personnel adhérent à la mutuelle n'a plus la liberté d'être hospitalisé dans la clinique de son choix. C'est ainsi qu'en a décidé illégalement la direction RAM.

Nous protestons contre cet abus de la part de la direction, qui n'accorde plus les prises en charge pour les cliniques n'ayant pas sa préférence !

Par contre, nous saluons **la décision de réintégration des retraités** ayant été privés de prestations de la MUPRAS pour omission de paiement des cotisations, objet de notre lettre N°18/07 du 06 juillet 2007.

Commercial :

Récemment, un certain nombre d'agents commerciaux ont été désignés comme chefs d'agence. Seulement, cette initiative positive n'a pas manqué de soulever un certain nombre de questions chez la majorité des autres agents commerciaux, notamment quant **aux critères retenus par la direction**, sachant qu'aucun concours, stage ou annonce n'ont eu lieu pour l'attribution de ces postes !!!



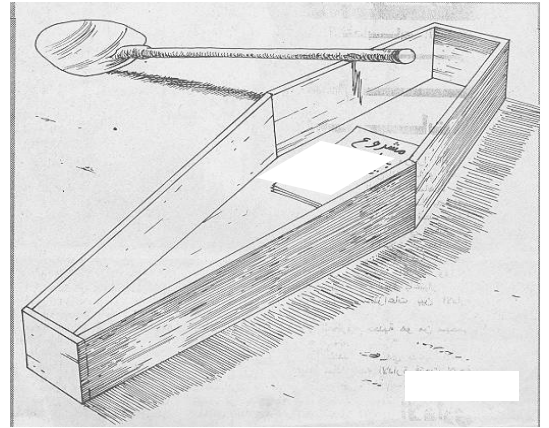
Qu'en pense la direction des ressources humaines ??

VIVEMENT MARRAKECH :

La ville de Marrakech et ses régions sont devenues une destination privilégiée pour les vacanciers et le service social RAM n'a que quelques rares bungalows (conventionnés avec la régie des tabacs) à proposer aux innombrables demandes du personnel.

Cet état des choses est d'autant plus frustrant lorsqu'on sait que la RAM dispose d'un terrain à Marrakech acquis depuis 1990.

Cette propriété dite "**ARD ALLaH**", d'une superficie de 24 hectares, entourée d'oliviers est superbement située à une dizaine de kilomètres de Marrakech sur la route d'Ourika.



En 1996, nous avons convaincu la direction RAM de la nécessité d'y construire un centre de vacances "**ARD ALLAH**" comportant entre autres, 40 bungalows, 4 villas, un terrain omnisports, une piscine, ... etc. ; Une étude du projet a été effectuée par des architectes et même **des maquettes ont été élaborées et exposées aux partenaires sociaux.**

Toutefois, pour des raisons "mystérieuses", ce projet a été abandonné.

Aussi, il nous paraît légitime de nous interroger : **Pourquoi la RAM tarde-t-elle à investir dans un centre d'estivage à Marrakech ???**

Encore une énigme à élucider !!! D'autant plus qu'aucune action en faveur du social n'a été entreprise depuis 2001.

Habillement du personnel: Quelle honte !

Il est malheureux de soulever pour la énième fois ce problème d'habillement qui perdure, sans que la direction ne réagisse face à cette atteinte flagrante à la dignité du personnel.

En effet, plusieurs catégories du personnel n'ont pas encore bénéficié de leur dotation d'habillement (tenues de travail) et ce depuis 4 années consécutives.

Ces travailleurs se trouvent dans l'obligation de mettre des tenues anciennes, délavées, usées et raccommodées, ou bien leurs propres vêtements, ce qui porte atteinte à leur dignité et à l'image de marque de la compagnie.



Paradoxalement, les frais généraux des responsables (téléphones, Internet, eau et électricité, aménagement des bureaux, ...etc.) sont rapidement traités, sans aucune tracasserie administrative ni budgétaire. **A quand la fin de cette discrimination ???**

Injustice sociale:

Nous n'avons cessé de soulever les nombreux dossiers de changement de catégories qui attendent d'être régularisés, problème que la direction a promis de solutionner à plusieurs occasions.

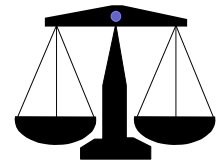
Cette situation cause beaucoup d'émoi au sein du personnel concerné et provoque un sentiment d'indignation au sein de l'ensemble du personnel.



En effet, pour des raisons de besoin de service, notamment après les campagnes de départs, nombreux agents ont été chargés par leurs responsables directs d'assurer les fonctions d'un poste supérieur (ACE, ATE, agents, ouvriers spécialisés, Chefs d'équipe, caristes, assistants, mastiqueurs, ouvriers d'entretien cabine, contremaître, agents comptables, caissiers, magasiniers, ... etc.).

Beaucoup d'entre eux ont même suivi une formation adéquate pour ces nouveaux postes.

Ces compétences, qui méritent reconnaissance et respect, ont droit à une justice sociale, notamment la régularisation de leurs situations.



Il est temps de solutionner ce problème de changement de catégorie dans sa globalité et cesser de se jeter la responsabilité entre la direction des ressources humaines et les responsables directs.

Gestion prévisionnelle des Ressources Humaines

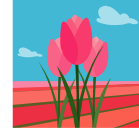
Habitée à évoluer dans un cadre inchangé de gestion classique de ses ressources humaines, Royal Air Maroc est aujourd'hui confrontée à une accélération des départs négociés et en retraite.

Ainsi, plusieurs cadres, techniciens et agents, chacun expert dans son métier, occupant des postes clés, sont sur le départ.

Toutefois, leurs directions respectives n'ont rien prévu pour leur remplacement ; leur réaction viendra comme d'habitude après-coup, pour parer au plus urgent, colmater les brèches, en d'autres termes : du bricolage.

Pourtant, il est devenu nécessaire de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des carrières.

Elle est l'instrument privilégié d'une politique de valorisation des ressources humaines, car elle seule peut assurer la cohérence entre l'évolution des métiers et des qualifications et les politiques de gestion du personnel (recrutement, formation, mobilité, qualifications, promotions, etc....)



8 MARS : JOURNEE INTERNATIONALE DE LA FEMME

Du droit au vote jusqu'au droit à l'avortement, les femmes n'ont jamais cessé de lutter pour affirmer leur égalité aux hommes. Ci après, quelques dates phares de leur valeureux combat

En 1914 les femmes réclament le droit de vote en Allemagne, qu'elles obtiennent le 12 Novembre 1918

Le 8 Mars 1921, Lénine décide d'une "Journée internationale des femmes", dont il fixe la date au 8 mars, en souvenir des ouvrières de St-Pétersbourg, qui ont manifesté le 8 mars 1917, pour réclamer du pain et le retour de leurs maris partis au front.

Le 21 Avril 1944, une ordonnance accorde le droit de vote et d'éligibilité aux femmes françaises

Le 8 mars 1975, les Nations Unies commencent à observer la Journée internationale de la femme et adoptent en 1977 une résolution pour inviter chaque pays de la planète à célébrer une journée pour les droits des femmes

Au Maroc, la femme Marocaine mène également son combat pour acquérir sa pleine citoyenneté, sans discrimination ou ségrégation, afin de pouvoir exercer ses droits dans tous les domaines, civils, politiques, économiques et culturels, conformément à la légalité internationale dont l'Etat Marocain fait partie.

On peut noter, entre autres, avec satisfaction :

La publication au bulletin officiel du **18/01/2001**, de la convention sur « l'élimination de toute les formes de discrimination à l'égard des femmes »,

L'adoption du nouveau code de la famille par le Parlement en **Janvier 2004** ;

A Royal Air Maroc, pour un effectif total de 4601, il y a 1301 femmes occupant les fonctions suivantes :

- 96 Cadres (6 directeurs/31 ; 10 chefs département/44 ; 14 Chefs division/59 ; 29 chefs Sce/103)
- 92 Agents de Maîtrise /572
- 16 Personnel Navigant Technique /391 (dont 5 CDB et 11 Officiers pilotes)
- 534 Personnel Navigant Commercial dont 67 chefs de cabine
- 563 Agents d'exécutions

Aussi, depuis le 01/01/2006 à ce jour la compagnie a embauché **39 femmes** parmi elles 17 cadres dont 3 directeurs, 1 C/Dpt , 2 C/sce, 5 Attachées Direction, ...etc

Le personnel masculin embauché durant la même période est de 21.

***A CETTE OCCASION, NOUS SOUHAITONS UNE BONNE FETE DE 8 MARS
A TOUTES LES FEMMES DE ROYAL AIR MAROC***