

Royaume du Maroc



Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime,
du Développement Rural et des Eaux et Forêts



OFFICE RÉGIONAL DE MISE EN
VALEUR AGRICOLE DU TADLA



Charte d'éthique

de l'ORMVA du Tadla



Royaume du Maroc



Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime,
du Développement Rural et des Eaux et Forêts



OFFICE RÉGIONAL DE MISE EN
VALEUR AGRICOLE DU TADLA



Charte d'éthique

de l'ORMVA du Tadla



ORMVA



Table des matières

Table des matières

Mot du Directeur	3
PREAMBULE	5
PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT	7
1. Statut Juridique.....	7
2. Missions et activités de l'Etablissement.....	7
3. Implantation géographique	7
4. Organisation.....	8
5. Finalité de la charte et son utilisation	9
LES VALEURS ET PRINCIPES D'INTÉGRITÉ ET D'ÉTHIQUE	10
ENGAGEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT DANS L'APPLICATION DE L'ÉTHIQUE ...	13
GOVERNANCE DE LA CHARTE	16
• STRUCTURE CHARGÉE DE LA GOUVERNANCE DE LA CHARTE	16
• MODIFICATION DE LA CHARTE D'ETHIQUE	16
DIFFUSION ET COMMUNICATION DE LA CHARTE D'ÉTHIQUE	17
DISPOSITIF DE VEILLE À L'ADHÉSION AUX NORMES ET VALEURS D'ÉTHIQUE ..	17
ADHÉSION	18
ENTRÉE EN VIGUEUR	18

<https://www.youtube.com/>



Mot du Directeur

Mot du Directeur

En tant que Directeur de l'ORMVA du Tadla, j'ai l'honneur de présenter à l'ensemble du personnel la charte d'éthique qui guidera désormais notre action collective au service de l'intérêt général.

Dans un contexte de fortes attentes citoyennes en matière de transparence, d'intégrité et de responsabilité, cette charte vient de réaffirmer les valeurs et les principes d'éthique dans la pérennité des stratégies et chantiers structurants de notre pays à savoir le secteur agricole.

Elle s'adresse à l'ensemble de nos personnels, quel que soit leur poste ou leur mission, ainsi qu'à nos partenaires afin de garantir un cadre commun de conduite et d'engagement.

La présente charte est un outil vivant, un repère éthique dans notre quotidien professionnel. Elle rappelle nos obligations, comme le respect des règles de droit, la prévention des conflits d'intérêts, la confidentialité des données et l'usage approprié des ressources publiques, le respect des collègues, usagers et partenaires, lutte contre les discriminations et la responsabilité sociale et environnementale.

A ce titre nous devons non seulement répondre à des obligations juridiques et réglementaires, mais également incarner des principes éthiques forts :

- Le respect de la personne ;
- La loyauté ;
- La probité ;
- La neutralité ;
- Et la responsabilité.

Cette charte a été créée pour renforcer la culture d'entreprise, assurer un comportement professionnel éthique. Elle est destinée à évoluer avec notre environnement et nos missions.

En tant que Directeur de cet Etablissement, je m'engage à faire vivre cette charte, à promouvoir, et à veiller à ce qu'elle devienne une référence quotidienne dans l'exercice de nos responsabilités.

J'invite tout un chacun à lire cette charte attentivement, en discuter avec son responsable hiérarchique et ses collègues, et poser des questions pour s'assurer de bien comprendre son contenu et ce qu'elle exige de lui.



PREAMBULE

PREAMBULE

- Vu le Décret Royal n° 828.66 du 7 Rajeb 1386 (22/10/66) portant création de l'Office Régional de Mise en Valeur Agricole du Tadla ;
- Vu le Décret n°2-69-220 du 12 hija 1389 (19 février 1970) complétant les décrets royaux n°827-66, 828-66, 829-66, 830-66, 831-66,832-66 et 823-66 du 7 rejeb 1386 (22 octobre 1966) portant création des Office régionaux de Mise en Valeur Agricole des Doukala , du Tadla, d'Ouarzazate , du Gharb , du Haouz , de la Moulouya et du Tafilalet .
- Vu le Dahir n°1-03-195 du 11 Novembre 2003, portant promulgation de la loi n°69-00 relative au contrôle financier de l'Etat sur les entreprises publiques et autres organismes telle quelle a été modifiée et complétée ;
- Vu le Dahir n°1-21-89 du 26 juillet 2021 portant promulgation de la loi-cadre n°50-21 relative à la réforme des établissements publics.
- Vu le Dahir portant loi n°1-77-185 du 19 septembre 1977 relatif à la présidence des Conseils d'administration des Etablissements publics Nationaux et Régionaux ;
- Vu la circulaire n° 03 / 2012 du 19 mars 2012 du chef de gouvernement portant sur la gouvernance des établissements publics...
- Vu le Code Marocain des Bonnes Pratiques de Gouvernance des établissements publics.

La présente charte a pour objet de définir l'ensemble des valeurs et des principes d'éthique et d'intégrité qui doivent guider les réflexions et les comportements du personnel de l'ORMVA du Tadla de fixer le mode de gouvernance et de communication de la charte ainsi que le dispositif de veille à l'adhésion aux normes et valeurs d'éthique.

Elle vise un renforcement du sentiment d'appartenance à l'institution, l'instauration de l'esprit d'équipe et la diffusion de ses principes, en interne à travers les fondements du management, et en externe dans les relations entretenues avec les partenaires.

Les règles qui sont rappelées ci-après n'ont pas pour but de remplacer ou d'aménager les lois et règlements en vigueur, mais surtout de donner à chacun, des éléments d'appréciation et des références dans la conduite de ses activités professionnelles.

PRÉSENTATION

PRÉSENTATION DE L'ÉTABLISSEMENT

1. Statut Juridique

L'Office Régional de Mise en Valeur Agricole du Tadla est un Etablissement public doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière, placé sous tutelle du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts.

2. Missions et activités de l'Etablissement

L'Office a pour mission :

- L'aménagement hydro-agricole :
 - ▶ Les études relatives aux aménagements hydro-agricoles ;
 - ▶ Les travaux relatifs à la reconversion du mode d'irrigation ;
 - ▶ Les travaux d'aménagements hydro-agricoles (Modernisation des réseaux d'irrigation, aménagement des seguias dans les périmètres de la Petite et Moyenne Hydraulique et la réfection des chaussées le long des canaux principaux d'irrigation).
- La gestion des ressources en eau à usage agricole :
 - ▶ La gestion et la maintenance des réseaux d'irrigation et du matériel hydromécanique ;
 - ▶ L'exploitation des réseaux d'irrigation (La gestion participative, traitement des dossiers des autorisations de régularisation des prélèvements d'eau et réalisation des analyses de l'eau et du sol).
- Le développement agricole :
 - ▶ La mise en œuvre du Plan Agricole Régional ;
 - ▶ L'assistance technique des agriculteurs dans le cadre du projet de modernisation de l'irrigation dans le périmètre du Tadla ;
 - ▶ L'encouragement des investissements (Gestion du Fonds du Développement Agricole).

3. Implantation géographique

La plaine de Tadla se situe à 200 km au Sud-Est de Casablanca à une altitude de 400 m et couvre une superficie de 325 095 Ha.

Cette plaine forme un contraste saisissant avec la chaîne de l'Atlas au Sud. Elle est limitée au Nord par le plateau des phosphates. A l'Est, la plaine se rétrécit en coin entre le plateau d'Oued Zem et la retombée de l'Atlas.

Cette vaste plaine ne présente aucun relief et la topographie est généralement régulière sauf le long des oueds et dans la zone de piémont de l'Atlas où apparaît une série de cônes de déjection.

Le périmètre de Tadla est traversé sur toute sa longueur par l'Oued Oum Rbiâa (l'un des plus importants fleuves au Maroc) qui partage la plaine en deux régions hydrauliquement indépendantes :

- Béni Moussa en rive gauche irriguée par les eaux régularisées du barrage Bine El Ouidane.
- Béni Amir en rive droite irriguée par un ouvrage de dérivation au fil de l'eau érigé sur Oum Rbiâa à Kasba Tadla.

4. Organisation

L'Office Régional de Mise en Valeur Agricole du Tadla est organisé comme suit :

- Au siège de l'Office, outre le Secrétariat et le Bureau d'Ordre :
 - ▶ Le Service de l'Audit Interne et du Contrôle de Gestion ;
 - ▶ Le Service des Moyens Généraux ;
 - ▶ Le Département des Ressources Humaines ;
 - ▶ Le Département de la Planification et des Finances ;
 - ▶ Le Département des Aménagements ;
 - ▶ Le Département de la gestion des Réseaux ;
 - ▶ Le Département du Développement Agricole ;
- A l'échelon local :
 - ▶ Les Arrondissements de la gestion des Réseaux et de Drainage et les Centres de Gestion des Réseaux
 - ▶ Les Arrondissements de Développement Agricole et les Centres de Développement Agricole.

5. Finalité de la charte et son utilisation

Les principaux objectifs de cette charte sont :

- Définir les principes fondamentaux que nous voulons nous appliquer et qui doivent gouverner nos réflexions et nos actions au quotidien dans l'exercice de nos missions ;
- Donner au personnel de l'Etablissement du sens à ce qu'ils peuvent faire et ne pas faire ; cette charte doit aider à se poser les bonnes questions à des moments où les choix à faire ne sont pas toujours simples ;
- Présupposer un contrôle autonome des comportements et des actions de chacun ;
- Améliorer l'image de marque de l'ORMVA du Tadla.

Les règles et principes ne sauraient être considérées comme exhaustifs, mais constituent un ensemble de repères utiles susceptibles d'aider chacun à se positionner.

LES VALEURS ET PRINCIPES D'INTÉGRITÉ ET D'ÉTHIQUE

L'éthique de l'ORMVA du Tadla s'articule autour de cinq principales valeurs :

« L'esprit noble du **Service Public** rendu aux citoyens et à la communauté, un **Engagement** sans faille vers l'**Excellence** de l'agriculture Marocaine, à atteindre grâce à la **Transparence** et la **Solidarité**– piliers de la réussite des missions ».

Les règles et principes issus de ces valeurs ne sauraient être considérés comme exhaustifs, mais constituent un ensemble de repères utiles susceptibles d'aider chacun à se positionner.

Les principes fondamentaux qui guident le comportement de l'ensemble du personnel : en interne et en externe à travers les fondements du management dans les relations entretenues avec les partenaires /à savoir :

• SENS DU SERVICE PUBLIC

- **Fierté du Service Public** : Être conscient et fier du rôle joué par l'Établissement dans le développement de notre pays.
- **Assistance** : Assurer en cas d'absence, la continuité du service.
- **Proximité** : Utiliser un langage simple, adapté et accessible pour s'assurer la compréhension de l'Usager.
- **Loyauté** : Tenir une conduite loyale, qui obéit aux lois de l'honneur, de la probité et de la droiture.
- **Bienveillance** : Considérer que l'utilisateur **client** est sa priorité « **numéro 1** », conseille les usagers en considérant leur problème « Mien », et oriente et informe les usagers de manière exhaustive et fiable.
- **Patience** : Se doter de la patience et de l'écoute nécessaires pour mieux détecter, comprendre et servir les interlocuteurs.

• ENGAGEMENT

- **Conformité aux lois et à la réglementation** : Respecter les lois, la réglementation en vigueur et les conventions cadrant les activités de l'ORMVA du Tadla ;

- **Efficacité** : S'engager à mobiliser les compétences, le potentiel et les efforts pour accomplir les missions ;
- **Orientation Résultat** : S'orienter en allant jusqu'au bout dans ses missions /projets/dossiers/tâches « Résultat » ;
- **Sens de responsabilité** : A travers les obligations, tâches et la responsabilité des actions, la personne assume les résultats y compris les erreurs commises ;
- **Equité**: Utiliser de façon optimisée les moyens de travail disponibles ;
- **Protection des biens et ressources** : La bonne utilisation et de la protection des biens et ressources de l'Etablissement ;
- **Confidentialité** : Veiller à ne pas divulguer à l'extérieur les informations confidentielles dont le personnel pris connaissance dans l'exercice de ses fonctions.
- **Tenue vestimentaire** : La tenue vestimentaire doit refléter une image professionnelle, le fonctionnaire doit avoir une tenue nette, propre et soignée.
- **Accès aux réseaux électroniques et utilisation de ces réseaux** : Le personnel ayant accès aux systèmes, équipements et logiciels informatiques ou utilisant ces derniers doivent faire tout leur possible pour protéger l'établissement de toute menace quant à la sécurité de l'information.

• EXCELLENCE

- **Compétence** : Chercher à développer en permanence les connaissances et compétences (formations, recherche, transfert de d'expérience, etc.) ;
- **Performance** : Perfectionner constamment la réalisation des tâches au quotidien et assurer la meilleure qualité de service en faisant preuve d'efficacité, de célérité et d'anticipation ;
- **Innovation** : Encourager la prise d'initiative et l'émergence d'idées novatrices ;
- **Evolution** : Être à l'affût des évolutions et des nouvelles tendances des progrès – innovations... ;
- **Dépassement de soi** : Être l'exemple à suivre.

• SOLIDARITE

- **entraide** : Se rendre spontanément disponible auprès des collègues en cas de besoin ;
- **Coopération** : Aller spontanément vers l'autre et essayer au maximum de se mettre à sa place pour mieux le comprendre ;
- **Esprit d'équipe** : Développer et favoriser le travail en équipe, respecter les compétences individuelles, la reconnaissance, la cohésion, la complémentarité et assumer les décisions arrêtées au sein de l'équipe;
- **Respect** : Droit au respect et considération, à la dignité et à l'épanouissement dans son travail ;
- **Le principe du respect d'autrui** appelle à la réciprocité et s'exprime aussi par la politesse et la courtoisie dans les rapports avec les interlocuteurs, les partenaires, les collègues et la hiérarchie ;
- **Partage** : Partager régulièrement les informations avec les membres de son équipe et garantir l'intégration des nouvelles recrues en favorisant le parrainage, le partage d'expérience, etc.

• TRANSPARENCE

- **Communication Interne et Externe** : Veiller à l'accès à l'information de façon équitable, au respect des procédures relatives à la communication interne et externe, à ce que l'information nécessaire à la bonne exécution du travail circule à l'intérieur et à l'extérieur de l'Etablissement en fournissant une information complète, fiable et utile. Ainsi de ne pas se cacher derrière la confidentialité pour faire de la rétention de l'information ;
- **Honnêteté** : Communiquer de façon franche, honnête et bienveillante quel que soit le message ;
- **Confiance** : Participer à un climat de confiance et privilégier l'expression des idées et des avis ;
- **Protection des données personnelles des usagers** : Chaque agent doit assurer la protection et la confidentialité des informations personnelles déclarées par les usagers ou collectées dans le cadre de l'exercice de ses activités ;
- **Déclarer un cadeau ou un avantage reçu** : Il est interdit de solliciter directement ou par l'entremise d'une tierce personne des cadeaux revêtant la forme d'espèce ou de tout autre instrument de quelque montant que ce soit, ou autres avantages, en rapport avec leurs fonctions.

ENGAGEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT DANS L'APPLICATION DE L'ÉTHIQUE

L'ORMVA du Tadla est résolument engagé dans le respect des droits de son personnel via les principes suivants :

- Assurer l'égalité des chances à tout le personnel ;
- Garantir à chacun le respect de sa dignité et de sa vie privée ;
- Réunir les conditions permettant à chacun l'épanouissement dans sa vie professionnelle ;
- Veiller à la sécurité des personnes et des biens sur les lieux du travail et à la protection de la santé physique et mentale de ses agents au travail.

• LA RESPONSABILITE EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

L'Etablissement s'engage à promouvoir des programmes en phase avec les besoins de développement durable de l'agriculture marocaine et intégrant les dimensions sociales, économiques et environnementales : (Respect de la charte nationale de l'environnement et du développement durable, protection des écosystèmes, etc.).

• LA RESPONSABILITE SOCIALE

L'ORMVA du Tadla s'attache à adopter dans son domaine d'activité une approche responsable et proactive vis-à-vis de la responsabilité sociale, (Développement des compétences, maîtrise des risques, préservation de la santé et la sécurité au travail, intégration de l'aspect genre, l'insertion professionnelle des jeunes, respect de la réglementation de travail, etc.).

• LA LUTTE CONTRE LA CORRUPTION ET LA FRAUDE

La lutte contre la corruption, corollaire de l'intégrité, impose la vigilance à cet égard. Le code pénal marocain sanctionne sévèrement la corruption et le trafic d'influence laquelle fait partie des crimes et délits contre l'ordre public (Ex : Loi n°113-12 relative à l'instance nationale de la probité, de la prévention et la lutte contre la corruption, promulguée par le Dahir n° 1-15-65 du 9 juin 2015).

• LA PREVENTION DES CONFLITS D'INTERET

Une situation de conflits d'intérêts se présente lorsque des considérations étrangères aux intérêts de l'établissement sont susceptibles d'interférer dans une décision ou une position.

• LA RESPONSABILITE DANS LES RELATIONS AU TRAVAIL

L'intimidation, l'abus d'autorité, le moral, l'accès aux données personnelles, l'inadaptation aux normes sociales ou culturelles, les discriminations relèvent d'une conduite inappropriée qui devraient être signalées.

- **Menaces, attaques, outrages, injures ou diffamation** : instaurer un climat de confiance et d'étroite collaboration avec ses collègues et ne doit admettre aucun comportement discriminatoire, offensant ou dévalorisant.
- **Discrimination** : La discrimination des agents est complètement prohibée.
- **Harcèlement** : La loi protège les agents contre le moral au travail et apporte une protection renforcée aux victimes et une sécurité juridique. (À savoir la loi n°103-13 lutte contre les violences faites aux femmes, promulguée par le Dahir n°1-18-19 du 22 février 2018.
- **Protection des données à caractère personnel** : La protection des données à caractère personnel est actuellement encadrée par la loi n° 09-08, promulguée par le Dahir n°1-09-15 du 18 février 2009.

• ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Tout le personnel a droit d'exercer son activité dans les meilleures conditions de santé et de sécurité, sans faire l'objet de discrimination et de harcèlement, et dans un environnement où les objectifs visés par chacun et par l'administration peuvent être atteints. Un environnement de travail de qualité est un environnement :

- ▶ Juste et équitable ;
- ▶ Sûr et apportant un soutien au fonctionnaire ;
- ▶ Où ni alcool ni drogue n'y sont consommés ;
- ▶ Où il n'existe aucun harcèlement ni aucune discrimination ;
- ▶ Respectueux des différences entre les individus et de la diversité culturelle ;

- ▶ Où le personnel reçoit un retour honnête sur ses performances et sur les opportunités d'évolution dont il peut bénéficier ;
- ▶ Favorable à une participation du personnel au processus de prise de décisions.
- **Équité et non-discrimination** : Il est primordial que l'établissement s'engage à agir de manière équitable et sans faire de discrimination afin de répondre aux normes en matière d'équité, d'éthique et de sens des responsabilités. Tous les agents doivent veiller activement à ce qu'il n'y ait ni discrimination ni harcèlement d'aucune sorte.
- **Santé et sécurité au travail** : Tous les fonctionnaires doivent pouvoir exercer les fonctions qui leur sont confiées, dans un environnement sain et sûr, ce qui a un effet direct sur l'impression globale de professionnalisme. En même temps, les agents doivent prendre avec sérieux leurs responsabilités s'agissant des questions de sécurité sur le lieu de travail et signaler rapidement à leur supérieur hiérarchique tout problème de santé ou de sécurité qui se poserait ou toute infraction aux règles en vigueur dans ce domaine.

GOVERNANCE DE LA CHARTE

• STRUCTURE CHARGÉE DE LA GOUVERNANCE DE LA CHARTE

La structure de l'audit interne de l'Office assure la gouvernance de cette charte, pour cela elle doit :

- Veiller au respect des dispositions de la présente charte ;
- Donner son avis sur toute question d'ordre déontologique dont il est saisi ;
- Déterminer le niveau de tolérance pour les écarts par rapport à certaines normes de conduites attendues et définir les mesures à prendre en conséquence ;
- Assurer la révision et l'actualisation de la présente charte.

• MODIFICATION DE LA CHARTE D'ETHIQUE

La charte d'éthique est un document qui doit s'adapter à l'évolution de l'environnement de l'établissement et aux spécificités. Les modifications à apporter au texte de la présente charte sont :

- Proposées par la tutelle, la Direction ou toute personne relevant de l'établissement ;
- Émanant des instances de contrôle de l'Etablissement ;
- Étudiées par la structure d'audit et la structure de contrôle de gestion, qui peuvent également prendre des initiatives et proposer des modifications ;
- Examinées par le Comité de Gouvernance et d'Audit et approuvées par le Conseil d'administration.

La charte d'éthique modifiée sera à nouveau diffusée auprès de l'ensemble des agents de l'établissement, aux partenaires, interlocuteurs et collaborateurs après son approbation par ses organes de gouvernance et elle sera publiée dans son site web institutionnel.

DIFFUSION ET COMMUNICATION DE LA CHARTE D'ÉTHIQUE

La présente charte d'éthique est diffusée après son approbation par le Conseil d'Administration, auprès de l'ensemble du personnel de l'ORMVA du Tadla, des partenaires, des interlocuteurs et collaborateurs et sur le site web institutionnel de l'établissement en version arabe, française et anglaise.

La charte suit un plan de communication dont la mise à jour est annuelle ou chaque fois que nécessaire. Ce plan de communication doit viser différentes cibles, à savoir :

- Le personnel de l'établissement à travers un programme de formation dédié à l'intégrité et au comportement éthique ;
- Les nouveaux recrues : intégrer le volet éthique au niveau de la formation d'intégration ;
- Les parties prenantes en affichant les valeurs d'éthique sous différents formats : agendas, posters à l'entrée de l'Office, site web, roll-up à l'occasion de chaque évènement organisé par l'établissement.

La mise en œuvre du plan de communication est intégré au niveau du rapport de gestion annuel et présentée à l'occasion de la réunion du Conseil d'Administration dans sa première session de chaque année.

Les hautes instances dirigeantes de l'établissement ont l'obligation de promouvoir le respect des règles et des principes de la présente charte. Ils doivent donner l'exemple en la respectant eux-mêmes.

Ils doivent aussi donner aux agents placés sous leur responsabilité, les explications utiles, de manière claire et adaptée.

DISPOSITIF DE VEILLE À L'ADHÉSION AUX NORMES ET VALEURS D'ÉTHIQUE

Afin de veiller à l'adhésion de l'ensemble du personnel aux valeurs d'éthique, un dispositif garantissant des niveaux appropriés d'anonymat, est mis en place :

Un questionnaire est établi par la structure de l'audit interne, validé par le directeur de l'Etablissement et soumis à l'ensemble des collaborateurs chaque fin d'année pour le renseigner.

Les informations collectées à travers le questionnaire sont traitées et analysées, les résultats des investigations sont présentés à l'occasion de la réunion annuelle du Conseil d'Administration de l'Etablissement.

Le questionnaire peut être révisé chaque fois que nécessaire et revalider par le Directeur, dans le sens d'une amélioration continue.

Une boîte électronique est créée, communiquée au personnel, collaborateurs et parties prenantes afin de signaler les écarts d'éthique subis ou observés.

A noter que des niveaux appropriés d'anonymat et de protection aux plaignants sont garantis.

ADHÉSION

Pour respecter pleinement ce code, les agents de l'ORMVA du Tadla doivent :

- Remplir leurs fonctions avec soin, diligence, professionnalisme et éthique ;
- S'efforcer d'appliquer les règles d'éthique les plus rigoureuses ;
- Se comporter à tout moment de manière à améliorer l'image de l'Etablissement ;
- Se comporter de manière cohérente avec le Code d'éthique et de conduite ;
- Soutenir et encourager les autres pour qu'ils respectent le Code d'éthique et de conduite ;
- Signaler tout comportement en contradiction avec le Code d'éthique et de conduite ;
- Être vigilant dans l'application des règles qui leurs concernent eux même ainsi que leur entourage professionnel.

ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente charte éthique entre en vigueur après sa validation par le comité de Gouvernance et d'Audit et son approbation par le Conseil d'administration de l'ORMVA du Tadla.



OFFICE RÉGIONAL DE MISE EN
VALEUR AGRICOLE DU TADLA

OFFICE REGIONAL DE MISE EN VALEUR
AGRICOLE DU TADLA B.P 244 FQUIH BEN SALAH
Tél.+ 212 523 43 50 23/35/48 / Fax. +212 523 43 50 18/22
E-mail : ortadla@menara.ma | contact@ormvatadla.com