

# **GROUPE OFFICE CHERIFIEN DES PHOSPHATES**

## **COMMISSION DE NEGOCIATION COLLECTIVE**

---

### **PROTOCOLE D'ACCORD 2008**

#### **Préambule**

L'année 2008 aura été pour le Groupe OCP une date marquante dans son histoire aussi bien sur les plans organisationnel, financier et opérationnel que social.

S'inscrivant dans l'implantation concrète des orientations de la Direction Générale, notamment en ce qui concerne le volet Ressources Humaines et Social, visant à répondre aux aspirations naturelles de promotion sociale et professionnelle du personnel du Groupe OCP ;

Traduisant également la volonté commune de s'engager pour apporter une contribution significative dans la mise en œuvre opérationnelle des différents chantiers initiés au sein de l'entreprise, et d'œuvrer énergiquement pour relever avec succès les défis de productivité, de compétitivité et de croissance auxquels le Groupe OCP sera de plus en plus confronté durant les années à venir ;

Les membres de la Commission de Négociation Collective (CNC) réunis en session ordinaire de l'année 2008, après avoir délibéré sur les différents points inscrits à l'ordre du jour, issus notamment du cahier revendicatif commun 2008 présenté par la Commission Intersyndicale (CIS), se sont mis d'accord sur ce qui suit :

#### **Eléments de l'accord**

##### **I. Engagements mutuels**

Les membres de la CNC expriment leurs engagements mutuels à :

- promouvoir, sans relâche, les valeurs de la concertation sociale à tous les niveaux et dans les différents compartiments de l'entreprise en vue de contribuer constamment au maintien d'un climat social favorable et à même de favoriser les synergies positives entre les différentes parties concernées ;
- mobiliser toutes les ressources tant humaines que matérielles disponibles au sein de l'entreprise en vue d'apporter une contribution significative et une valeur ajoutée réelle à la réalisation des objectifs de compétitivité et de promotion sociale ;
- asseoir une dynamique de cohésion sociale en interne de nature à renforcer les valeurs et les principes directeurs de la Charte de concertation sociale dans le cadre d'une communication responsable et positive visant à consolider les accords contractés.

# Points d'accord issus du cahier revendicatif commun 2008

## II. Amélioration de la situation matérielle du personnel

Dans le cadre de l'amélioration de la situation matérielle des agents OCP, les deux parties se sont mises d'accord sur les points suivants :

### Composantes de la rémunération à caractère professionnel :

#### **Prime de rendement**

- Au courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2009, l'octroi de la prime de rendement sera généralisé à l'ensemble du personnel OE & TAMCA du Groupe OCP ;
- Dans cette perspective, une étude sera menée par les services compétents de la DRH qui doit permettre de définir l'approche globale à mettre en place pour assurer la maîtrise opérationnelle en matière de généralisation de l'octroi de cette prime ;

#### **Indemnité pour le travail de nuit**

- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, le taux de l'indemnité de panier du 3<sup>e</sup> poste est porté à 26 DH par poste ;

#### **Prime de fin d'année (PFA)**

- A partir de l'année 2008, la prime de fin d'année (PFA) sera attribuée au personnel OE & TAMCA noté du Groupe OCP selon de nouvelles modalités dont les principes fondateurs sont énumérés ci-après :
  - le relèvement du taux de prime de 17,5 % à 20 % pour les OE/GC ;
  - la formule de calcul de la PFA sera composée dorénavant d'une partie fixe et d'une partie variable comme précisé ci-après :
    - partie fixe : elle correspond à un niveau minimal de la PFA garanti à tous les agents concernés. Le montant correspondant est déterminé selon la formule de calcul de la PFA en vigueur à l'OCP et sur la base d'une note de 7/20 ;
    - partie variable : elle est déterminée selon la formule de calcul de la PFA en vigueur à l'OCP en tenant compte de l'appréciation de la hiérarchie (notation au mérite allant de 0 à 20 points) et d'une moyenne globale fixée à 7/20 ;
- l'instauration, pour la partie variable de la prime de fin d'année, d'une péréquation, ne dépassant pas 0,5 point ;

## Indemnité de transport

- A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2008, le principe de forfaitisation mensuelle de l'indemnité de transport est adopté et la condition « Logé par les soins de l'OCP » est supprimée ;
- Le montant forfaitaire de l'indemnité de transport est modifié, pour les agents non transportés par les soins de l'OCP, comme suit :

Distance (d) (*)	Montant forfaitaire (DH/mois)
$2 \text{ km} \leq d < 4 \text{ km}$	400
$4 \text{ km} \leq d < 20 \text{ km}$	750
$d \geq 20 \text{ km}$	800

(\*) : Distance séparant le lieu de résidence de l'agent de son lieu de son travail habituel.

- Cette allocation est accordée sur les 12 mois de l'année sachant qu'une retenue d'un montant correspondant au mois de congé sera opérée sur la PFA ;

## Allocation forfaitaire journalière de déplacement (personnel de Phosboucraâ) :

- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, l'allocation forfaitaire journalière de déplacement (Phosboucraâ) est majorée de 15 DH pour l'ensemble des agents gérés par Phosboucraâ.

## Composantes de la rémunération à caractère social :

### Revalorisation de l'indemnité complémentaire (IC) :

- L'indemnité complémentaire (IC) est augmentée de 600 DH à compter 1<sup>er</sup> juillet 2008 ;

### Indemnité de logement et aide exceptionnelle au logement :

- A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2008, l'indemnité de logement (IL) et l'aide exceptionnelle au logement (AEL) sont augmentées comme suit :

#### Pour la population des OE/PC :

- 200 DH pour la part agent (indemnité de logement) ;
- 250 DH pour la part du conjoint (aide exceptionnelle au logement) ;
- 40 DH pour la part enfant à charge ;

#### Pour la population des OE/GC et TAMCA :

- 100 DH pour la part agent (indemnité de logement) ;

### **Allocation forfaitaire pour rentrée scolaire :**

- Le montant annuel de l'allocation forfaitaire pour rentrée scolaire est porté à 500 DH à compter de l'année scolaire 2008/2009 ;

### **Allocation forfaitaire au titre de l'Aïd Al Adha :**

- A compter de l'exercice 2008, une allocation forfaitaire au titre de l'Aïd Al Adha est instaurée en faveur du personnel OE et TAMCA.
- Le montant de cette allocation forfaitaire est fixé à 2000 DH, dont 800 DH octroyés à la demande de l'agent et remboursables sous forme de retenue sur la PFA ;
- De ce fait, l'avance accordée au personnel à l'occasion de l'Aïd Al Adha est devenue caduque ;

### **Prime d'Achoura :**

- A partir de l'exercice 2008, le montant de la prime d'Achoura est porté à 200 DH par enfant à charge de 2 à 12 ans ;

### **Allocation forfaitaire de congé :**

- A partir de l'année 2008, l'allocation forfaitaire de congé octroyée aux agents OE et TAMCA du Groupe OCP est modifiée comme suit :

#### Pour les agents OE :

- 425 DH pour les agents célibataires ;
- 650 DH pour les agents mariés sans enfants ;
- 250 DH par enfant à charge âgé de 3 ans et plus.

#### Pour les agents TAMCA :

- 550 DH pour les agents célibataires ;
- 900 DH pour les agents mariés sans enfants ;
- 360 DH par enfant à charge âgé de 3 ans et plus.

- L'allocation forfaitaire de congé versée au personnel OE et TAMCA de Boucraâ sera doublée. Elle sera majorée de 50 % pour le reste du personnel géré par Phosboucraâ ;

### **Allocation de naissance :**

- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, l'allocation de naissance prévue par la réglementation en vigueur, est portée à 500 DH.

### **Indemnité au titre des frais d'inhumation :**

- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008, l'indemnité au titre des frais d'inhumation est portée à :
  - 10000 DH pour le décès de l'agent ;
  - 7000 DH pour le décès du conjoint ou d'un enfant à charge ;

### III. Avancement / Promotion interne

En attendant la révision du système actuel de promotion interne du personnel OE et TAMCA qui sera opérée dans le cadre du projet de refonte du système global de la Gestion des Ressources Humaines du Groupe, visant à l'inscrire dans la nouvelle stratégie de l'entreprise, des améliorations ponctuelles seront portées au niveau du système d'avancement et de promotion interne. Celles-ci concernent les différentes opérations de promotion interne qui seront organisées à l'avenir et visent notamment :

- l'assouplissement des conditions d'éligibilité en se basant essentiellement sur l'ancienneté de l'agent, l'avis et l'appréciation de la hiérarchie ;
- la prise d'effet de la promotion à compter du 1<sup>er</sup> du mois de l'organisation du concours d'avancement ou de démarrage des cycles de développement des compétences quand la promotion est subordonnée à une formation préalable ;
- la promotion « hors schéma » des agents ayant obtenu des résultats excellents et ce, dans la limite de 10 % des postes ouverts à concours dans le code-emploi considéré ;
- l'avancement au mérite (classes) des agents admis non promus ayant obtenu des résultats excellents dans la pratique du métier et ce, dans la limite de 20 % des promotions prononcées dans le code-emploi considéré ;
- l'aménagement des cycles de formation, y compris les périodes de stages pratiques, tant du point de vue des contenus que de la durée des cycles et ce, afin d'optimiser le temps de séjour des agents mis en formation.

Dans ce cadre, les opérations de promotion interne citées ci-après seront organisées au cours de l'exercice 2008, selon le calendrier suivant :

#### Concours décentralisés :

- lancement des concours décentralisés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008 ;

#### Concours centralisés :

- lancement des concours centralisés courant 1<sup>er</sup> semestre 2009 ;

#### Programme exceptionnel "Formation/Promotion" :

L'opération 2008 concernera les agents ayant 10 années et plus dans le même grade à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2008, et sera mise en œuvre en tenant compte des aménagements précités :

- démarrage de l'opération courant juillet 2008 ;

## Formation centralisée et décentralisée

La formation décentralisée est désormais pilotée localement. De ce fait, elle peut être déclenchée à tout moment par les entités opérationnelles pour répondre aux besoins ressentis localement en matière de promotion des agents méritants ;

### Cas des agents OE/PC diplômés de l'ITA ou du CQP et ayant 9 ans et plus d'ancienneté à l'OCP

La promotion des agents OE/PC relevant des catégories C2 et C3, diplômés de l'ITA ou du CQP, et ayant, au 30 avril 2008, 9 ans et plus d'ancienneté au Groupe OCP, sera traitée dans le cadre de la formation décentralisée ;

### Cas des agents ayant suivi avec succès les cours à contre poste

Les agents ayant suivi avec succès les cycles de perfectionnement par cours à contre poste peuvent, sur avis favorable de leur hiérarchie, participer au concours d'accès aux écoles et centres de formations OCP au même titre que les agents inscrits actuellement auxdits cours à contre poste ;

### Cas des ex-agents de Youssoufia ayant fait l'objet d'un déploiement après fermeture des mines souterraines (Cf. DRH/GP-36 du 24 mai 2005)

Ces agents bénéficieront d'une formation décentralisée sanctionnée par une promotion au grade immédiatement supérieur ;

La DRH saisira les entités opérationnelles en vue de procéder au recensement de cette population et de lancer, le cas échéant, les opérations de formation décentralisée y afférentes en vue de les faire bénéficier d'une promotion ;

La promotion des agents concernés dans le grade immédiatement supérieur doit intervenir avant la fin de l'année 2008.

## **IV. Amélioration de la couverture médicale**

### **Couverture médicale du personnel en activité :**

- Porter les taux actuels de remboursement à 80 % de la TNR (Tarification nationale de référence) pour :
  - les actes de médecine générale et de spécialités médicales et chirurgicales assurés à titre ambulatoire, désignés par lettres clés (C, CN, CD ou CF, V, VN, VD ou VF, C2, C2N, C2D ou C2F, V2, V2N, V2D ou V2F, C3, C3N, C3D ou C3F, V3, V3N, V3D ou V3F, KH (Chirurgie et spécialité honoraire), KE (exploration) ;
  - les soins et prothèses dentaires, désignés par lettres clés (DS et DP) ;
- Porter les taux actuels de remboursement à 90 % de la TNR (Tarification nationale de référence) pour :
  - les actes liés aux prises en charge délivrées dans le cadre d'hospitalisation et d'intervention chirurgicale désignés par lettres clés (KC, KH, H) ou facturés en forfait ;

- Les autres taux de remboursement au titre des actes d'échographie, actes paramédicaux, actes de radiologie et actes d'analyses biologiques désignés par les lettres clés (K échographie, PC, Z et B) restent inchangés.

### **Couverture médicale des pensionnés :**

#### Amélioration des taux de remboursement

- Porter les taux actuels de remboursement à 80 % de la TNR à l'instar des actifs pour :
  - les actes de médecine générale et de spécialités médicales et chirurgicales assurés à titre ambulatoire, désignés par lettres clés (C, CN, CD ou CF, V, VN, VD ou VF, C2, C2N, C2D ou C2F, V2, V2N, V2D ou V2F, C3, C3N, C3D ou C3F, V3, V3N, V3D ou V3F, KH (Chirurgie et spécialité honoraire), KE (exploration) ;
  - les soins et prothèses dentaires, désignés par lettres clés (DS et DP) ;
- Porter les taux actuels de remboursement à 90 % de la TNR (Tarification nationale de référence) pour :
  - les actes réalisés dans le cadre d'hospitalisation et d'intervention chirurgicale désignés par lettres clés (KC, KH, H) ou facturés en forfait ;
- Les autres taux de remboursement au titre des actes d'échographie, actes paramédicaux, actes de radiologie et actes d'analyses biologiques désignés par les lettres clés (K échographie, PC, Z et B) seront alignés sur ceux des actifs.

#### Amélioration des plafonds de remboursement pour le type F

- Rehaussement du plafond annuel alloué au type F pour l'insuffisance rénale chronique (Hémodialyse) à hauteur de 150 000 DH ;
- Porter les taux de remboursement actuels à 95 % de la TNR au titre des autres maladies type F, à savoir : les maladies cancéreuses, les troubles cardio-vasculaires sévères (ischémie coronarienne), l'insuffisance cardiaque, les cirrhoses hépatiques et les maladies oculaires sévères (glaucome, cécité) et ce, à l'instar des agents actifs ;
- Rehaussement, pour les cas des pensionnés ayant 2 types F et plus dans leur famille à charge, du plafond de remboursement de 70 % de sa valeur pour les 3 maladies type F ci-après : les maladies cancéreuses, l'insuffisance rénale chronique et les cirrhoses hépatiques.

#### Rehaussement de la valeur du plafond de remboursement

- La valeur du coefficient (C) qui intervient dans la détermination du plafond de remboursement passe de 35 à 45, ce qui porte la valeur du plafond général de remboursement de 28 700 à 36 900 DH par an et celui du type F à 129 240 DH. Les plafonds intermédiaires étant déterminés sur la même base ;

## **Prise en charge des enfants des agents en activité jusqu'à l'âge de 26 ans :**

- Le bénéfice de la couverture médicale conformément aux conditions applicables aux enfants âgés de moins de 21 ans, est étendu jusqu'à l'âge de 26 ans suivant les mêmes conditions, sous réserve que les enfants concernés poursuivent leurs études supérieures et qu'ils ne soient pas mariés. Cette mesure sera généralisée naturellement à tous les enfants à charge, n'ayant pas encore atteint l'âge de 26 ans, et pour lesquels la couverture médicale avait cessée avant la date de prise d'effet de la présente mesure ;
- De même, les enfants âgés de moins de 26 ans continueront à bénéficier également de l'indemnité pour études universitaires et de l'allocation pour la rentrée scolaire ;
- Cette mesure entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008 pour le bénéfice de la couverture médicale et à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2008 pour le bénéfice des allocations de scolarité ;

## **V. Amélioration des infrastructures et prestations sociales**

Suite à la DG-I 303 du 25 décembre 2007, aux orientations tracées par Monsieur le Directeur Général lors de sa tournée dans les sites du 4 au 9 février 2008 et dont les différents axes ont été repris par la note SDG-003 du 22 février 2008, les différents sites sont en train de mener des études en vue d'élaborer des projets de développement social conformément à ces orientations.

Le plan d'actions qui découlera de ces études, assorti du planning de réalisation des projets retenus tant en matière d'accession à la propriété qu'au niveau des infrastructures sociales, sera porté à la connaissance de la CNC pour information et enrichissement éventuel.

### **a. Accès aux clubs du personnel et construction de nouvelles infrastructures sociales et recensement du patrimoine foncier OCP susceptibles d'accueillir des projets sociaux et d'accession à la propriété :**

- Des projets de construction de nouveaux clubs sont en cours de préparation et seront lancés incessamment dans les différents sites d'activités du Groupe. L'accès à ces clubs sera ouvert à toutes les composantes sociales de l'entreprise (H.C., TAMCA, OE, retraités, personnel contractuel de SMESI, IPSE et IMSA) ;
- En attendant la réalisation de ces projets, l'accès aux infrastructures existantes est d'ores et déjà ouvert à tout le personnel, notamment à Casablanca, El Jadida (Sidi Saleh) et Safi (Hôtel Atlantide).

### **b. Centres d'estivage et conventions hôtelières :**

- Pour pouvoir faire bénéficier le maximum d'agents, et en attendant la réalisation des projets d'extension et de développement, il sera procédé dès cette année à la location d'une capacité hôtelière supplémentaire à des prix subventionnés :
  - pendant la période estivale et les vacances scolaires sur la base d'un large éventail d'hôtels et de résidences ;
  - durant le reste de l'année, sur la base de quelques hôtels et résidences ;



**c. Centres de vacances pour enfants :**

- Location d'une capacité d'accueil supplémentaire (diversification), tout en étendant la tranche d'âges aux enfants de 9 à 14 ans ;
- Selon la disponibilité des places dans les différents centres de vacances, des enfants d'agents de la SMESI, de l'IPSE, de l'IMSA ou d'agents retraités, pourraient, le cas échéant, être accueillis dans les mêmes conditions que celles réservées aux enfants des agents en activité ;

**d. Pèlerinage dans les Lieux Saints de l'Islam :**

- A compter de l'exercice 2008, le nombre de pèlerins qui bénéficient de la participation OCP est déterminé sur la base de 1 % de l'effectif du personnel statutaire du Groupe OCP à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée, sans pour autant que ce nombre ne soit inférieur à 120 pèlerins par an ;
- Un quota de 20 % de cet effectif est réservé à la population partant à la retraite durant l'année considérée ;
- Le classement des agents potentiels est fait sur la base des mêmes critères, et sans tenir compte de la situation familiale de l'agent et de son sexe (célibataire, veuf, divorcé ou marié).

**e. Etablissement de conventions avec des organismes spécialisés dans l'habitat dans la zone de Phosboucraâ :**

- Des informations spécifiques seront fournies ultérieurement dans le cadre du projet « Développement social de Phosboucraâ » ;

**VI. Amélioration des conditions pour l'accession à la propriété**

**Prêt hypothécaire (PH) :**

Les modalités du bénéfice de la bonification du taux d'intérêt au titre du PH sont modifiées pour tenir compte davantage de la réalité du marché de l'immobilier et de l'évolution des prix et permettre ainsi à l'agent en quête d'un logement d'accéder à la propriété dans de meilleures conditions.

Les nouvelles dispositions régissant le PH, qui prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> juin 2008, prévoient l'assouplissement de la procédure de demande, le relèvement des montants des plafonds, l'abaissement des taux d'intérêt et l'allongement de la durée de remboursement du prêt :

- **Assouplissement de la procédure de demande de bonification du taux d'intérêt au titre du PH :**
  - Désormais, l'accord de principe préalable au bénéfice de la bonification du taux d'intérêt n'est plus requis. L'agent doit concrétiser directement son projet d'acquisition d'un logement et remettre le dossier complet correspondant aux

services concernés pour la prise en charge du différentiel d'intérêt selon les conditions du PH ;

▪ **Montant et plafond du prêt :**

✓ Montant

- Le montant du prêt, au titre duquel un agent peut bénéficier du taux bonifié, est égal :
  - ✓ pour le prêt hypothécaire, au montant du prêt accordé par l'organisme bancaire prêteur conventionné ;
  - ✓ pour le prêt hypothécaire relais, au montant du capital restant à sa charge suivant le tableau d'amortissement de l'organisme prêteur et ce, à la date de la demande.

sans pour autant que ce montant, pour les deux types de prêt, puisse excéder le plafond du prêt retenu pour sa catégorie professionnelle.

✓ Plafond :

- Le plafond par catégorie professionnelle à prendre en considération pour la bonification du taux d'intérêt est fixé comme suit :
  - ✓ 750.000 DH pour les TAMCA ;
  - ✓ 650.000 DH pour les OE/GC ;
  - ✓ 450.000 DH pour les OE/PC.

▪ **Bonification du taux d'intérêt :**

- La bonification du taux d'intérêt se traduit par la prise en charge par le Groupe OCP de l'effet du différentiel d'intérêt ;
- Le taux d'intérêt bonifié correspond au taux d'intérêt de l'organisme bancaire prêteur conventionné (n %) diminué de 3,5 points (n % - 3,5 %), sans pour autant que la valeur dudit taux bonifié ne soit inférieure à 2 % ;

▪ **Durée de bonification du taux d'intérêt :**

- La durée maximale de bonification du taux est fixée à 25 ans ;
- La durée minimale de bonification est fixée à 5 ans ;
- Dans le cas où la durée d'activité restante est inférieure à 5 ans, le montant total afférent à la bonification du taux d'intérêt au titre de la période qui s'étale au-delà de la date de mise en pension de l'agent, servira au paiement par anticipation d'une partie du restant dû du prêt hypothécaire ;

### **Prêt complémentaire / Remboursement total du premier PH:**

- L'agent bénéficiaire de la bonification du taux d'intérêt au titre d'un premier PH ou d'un PH relais peut, s'il en fait la demande et sous certaines conditions, dont la vente du premier logement et le remboursement par anticipation du restant dû du premier prêt, qui seront précisées par note interne, bénéficier de la bonification du taux d'intérêt au titre d'un nouveau PH ;
- Dans ce cas, le complément du PH donnant lieu à bonification du taux d'intérêt ne peut dépasser le plus petit des montants résultant respectivement de :
  - ✓ la différence entre les prix d'acquisition du premier et du nouveau logement ;
  - ✓ la différence entre le premier prêt et le plafond du nouveau prêt.
- Les agents ayant bénéficié d'un soutien au logement (SL) peuvent prétendre à la bonification du taux d'intérêt pour le PH, à condition qu'ils remboursent la totalité des sommes perçues au titre dudit soutien au logement ;

### **Nouvelles mesures d'encouragement à l'accession à la propriété :**

- La prime à la construction dans sa forme actuelle sera supprimée et remplacée par deux nouvelles mesures d'encouragement à l'accession à la propriété. Il s'agit de :
  - une prime d'encouragement à l'accession à la propriété dont le montant est équivalent à 15 % du montant du prêt, selon les droits de l'agent ;
  - une allocation forfaitaire d'installation d'un montant équivalent à 10 % du montant du prêt, selon les droits de l'agent.
- Le montant de base devant servir à la détermination des mesures d'encouragement précitées ne doit dépasser ni le prix d'acquisition ou de construction du logement ni le plafond du prêt ;
- L'agent qui concrétise son projet d'acquisition de logement personnel sans avoir recours au PH peut également bénéficier des mesures d'encouragement susvisées. Dans ce cas, le montant du prêt à considérer pour la détermination des montants de la prime d'encouragement à l'accession à la propriété et de l'allocation forfaitaire d'installation sera celui au titre duquel l'agent peut prétendre à une bonification du taux d'intérêt ;
- L'indemnité de logement sera comptabilisée dès le règlement par l'agent de l'avance et/ou des frais liés à l'établissement du contrat avec paiement sous forme de rappel dès mutation de la propriété ;

### **Regroupement entre APL et PH Relais / Soutien au logement et PH :**

- Le regroupement entre l'APL et le PH Relais est désormais possible à condition que la capacité de remboursement de l'agent le permette ;

- Les agents ayant bénéficié d'une APL peuvent bénéficier des programmes de cession de logements de fonction ou de lotissements viabilisés ;
- Les agents ayant bénéficié d'un soutien au logement (SL) peuvent bénéficier des programmes de cession de logements de fonction ou de lotissements viabilisés à condition de rembourser la totalité du montant perçu au titre dudit soutien ;

#### **Cession de logements pour les agents contractuels de SMESI et de l'IPSE :**

- Les agents contractuels de SMESI et IPSE bénéficieront de la cession des logements non vendus dans les villages miniers de Kouribga. Ils pourront postuler pour les futurs programmes d'accession à la propriété qui seront annoncés ultérieurement ;

#### **Etablissement de nouvelles conventions avec des organismes bancaires pour les produits alternatifs :**

- De nouvelles conventions pour financer l'acquisition ou la construction de logements personnels à travers les produits alternatifs sont en cours de mise au point avec les organismes bancaires, et en liaison avec les services compétents de la Direction Financière (PFF). La signature de ces conventions devrait intervenir dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du présent protocole ;

### **VII. Amélioration de la retraite**

- Mise en place d'une retraite complémentaire en faveur du personnel en activité :
  - En vue d'améliorer davantage les prestations de retraite en faveur du personnel en activité au sein du Groupe OCP, le principe de mettre en place, courant 2009, une retraite complémentaire est retenu ;
  - L'assiette de cotisation au titre de cette retraite complémentaire est constituée de l'indemnité complémentaire (IC), l'indemnité de logement (IL) et de l'aide exceptionnelle au logement(AEL), dans la mesure où ces indemnités ne sont pas intégrées dans l'assiette du régime de retraite de base ;
  - La constitution de cette retraite complémentaire fera appel aux cotisations salariales et patronales selon des taux qui seront arrêtés au premier semestre 2009 ;
- Ouverture des OS 800 et 824 :
  - Les O.S. 800 et 824 sont désormais ouverts, sous certaines conditions, aux agents en activité à la date du 31 décembre 2000 qui souhaitent passer d'un régime de retraite à l'autre ;

#### Passage de l'OS 800 vers l'OS 824 :

- L'agent concerné par ce passage doit se déclarer en formulant sa demande entre le 31 mai et le 31 juillet 2008 ;
- L'avis de la hiérarchie est requis ;

#### Passage de l'OS 824 vers l'OS 800 :

- L'agent concerné par ce passage doit se déclarer en formulant sa demande au plus tard le 31 juillet 2008 sur l'imprimé de déclaration d'option prévu à cet effet. Ce délai est prorogé au 31 décembre 2008 pour les agents relevant de l'O.S. 824 et remplissant, à la date du 30 juin 2008, les conditions d'admission à la retraite dans le cadre de l'O.S. 800 ;
- Pour les agents concernés remplissant les conditions de départ à la retraite selon l'O.S. 800 à la date du 30 juin 2008, ils bénéficieront d'une pension proportionnelle selon l'O.S. 824 à jouissance immédiate et, éventuellement, du bénéfice de la pension RECORE qu'ils ont pu constituer durant leur période de service dans le cadre de l'O.S. 824 ;
- Pour les agents qui, à la date du 30 juin 2008, ne remplissent pas encore les conditions de départ à la retraite selon l'O.S. 800, ils bénéficieront du remboursement des cotisations salariales selon les règles en vigueur à l'OCP ;

### **VIII. Révision de la charte de concertation sociale**

- Intégrer dans le règlement intérieur qui sera mis en place en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions stipulant d'une manière solennelle la préservation des droits et acquis ;
- Réviser la charte de concertation sociale en y insérant de nouvelles dispositions dont celles relatives aux droits et acquis en référence au règlement intérieur et ce, dans la perspective de la conclusion d'une convention collective ultérieurement;

### **IX. Conclusion**

Considérant les efforts consentis par les parties en présence pour faire aboutir le présent protocole d'accord, et traduisant leur engagement mutuel pour promouvoir et renforcer au niveau de l'entreprise :

- le professionnalisme et la culture de l'excellence qui sont devenus désormais des impératifs incontournables dans la quête d'une compétitivité accrue et la consolidation des atouts stratégiques du Groupe ;
- La cohésion sociale et l'esprit de solidarité, notamment dans un contexte international sujet à des changements majeurs tant sur le plan économique que social ;

dans le but d'œuvrer à l'amélioration de ses résultats pour faire face aux défis de demain, les membres de la CNC s'engagent à :

- contribuer davantage à une mobilisation plus forte du personnel dans la réalisation des objectifs de productivité et à l'amélioration continue des performances ;
- œuvrer pour la préservation et le développement d'un climat social favorable.

## **Mise en œuvre**

Les membres de la CNC s'engagent à mettre en œuvre les différentes clauses du présent accord.

Fait en 6 exemplaires originaux,

A Casablanca, le 12 mai 2008,

<b>Côté Syndicats</b>	<b>Côté Groupe OCP</b>
<b>Le Secrétaire Général de la FNTP/UMT,</b>  <b>M. Abderrazzak EL MOUAQ</b>	<b>Le Directeur Accompagnement Social,</b>  <b>M. Azzouz ZOUBAA</b>
<b>Le Secrétaire Général de la FNSP/UNTM,</b>  <b>M. Bouchta DARMI</b>	<b>Le Directeur Exécutif en charge du Pôle Mines,</b>  <b>M. Ahmed NABZAR</b>
<b>Le Secrétaire Général de la SNP/UGTM,</b>  <b>M. Abdelmajid KAMIRI</b>	<b>Le Directeur Exécutif en charge du Pôle Chimie,</b>  <b>M. Abdelmajid GUERGACHI</b>
<b>Le Secrétaire Général de la SDP/FDT,</b>  <b>M. Eltif EL AZHARY</b>	<b>Le Directeur Exécutif en charge du Pôle Finances et Support de Gestion,</b>  <b>M. Mohamed EL HAJJOUJI</b>
<b>Le Secrétaire Général de la SNTP/CDT,</b>  <b>M. Khalid HOUIR ALAMI</b>	<b>Le Directeur des Ressources Humaines,</b>  <b>M. Mohammed AISSAOUI</b>