

Charte du Dialogue Social



SOMMAIRE

SECTION I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
Article 1 : Objet et champ d'application	4
Article 2 : Durée et date d'effet	4
Article 3 : Révision	4
Article 4 : Principes majeurs	5
Article 5 : Mise en place des Institutions Représentatives du Personnel	5
SECTION II : ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU LOCAL	7
Article 6 : Commission du Statut du Personnel (CSP)	7
Article 7 : Délégués à l'Hygiène et à la Sécurité (DHS)	7
Article 8 : Commission de l'Action Sociale (CAS)	7
♦ a. Mission	7
♦ b. Fonctionnement	7
♦ c. Règlement interne	7
SECTION III : ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU CENTRAL	8
Article 9 : Commission Inter Syndicale (CIS)	8
♦ a. Mission	8
♦ b. Règlement interne	8
Article 10 : Comité d'Entreprise (CE)	9
♦ a. Mission	9
♦ b. Fonctionnement	10
Article 11 : Comité d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement (CHSE)	10
♦ a. Mission	10
♦ b. Fonctionnement	11
♦ c. Règlement interne	11
Article 12 : Commission de Négociation Collective (CNC)	11
♦ a. Mission	11
♦ b. Périodicité	12
♦ c. Instruction du cahier revendicatif commun et du plan de progrès en session ordinaire	12
♦ d. Gestion de la conflictualité en session extraordinaire	12
♦ e. Prise de décision au sein de la CNC	13
♦ f. Recours et engagements mutuels relatifs à la négociation collective	13
♦ g. Procès-verbaux et protocoles d'accords	13
SECTION IV : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	14
Article 13 : Secrétariat du dialogue social	14
Article 14 : Mise à disposition de lieux de réunion et d'affichage	14
Article 15 : Formation et partage d'expériences	14
Article 16 : Gestion du temps de délégation	15
Article 17 : Subventions et audit des dépenses	15

■ Préambule

Considérant les enjeux majeurs et les nouveaux défis d'un environnement en mutation rapide, notamment en matière de performance et de compétitivité, de compétences individuelles et collectives, d'innovation, de cohésion sociale, de responsabilité sociétale et de développement durable ;

Conscients du rôle majeur octroyé aux syndicats par la constitution et la législation nationale, des bienfaits de l'écoute, du dialogue et de la concertation comme moyens de modernisation et de renforcement du dialogue social ;

Eu égard de l'engagement d'OCP dans la promotion du dialogue social et des avancées certaines réalisées depuis 1996, notamment par la mise en place des chartes sociales du Groupe en 2005 et en 2010, et leurs impacts sur la consolidation des acquis sociaux et la stabilité de l'emploi au profit de l'ensemble des collaborateurs ;

Considérant la contribution de tous à l'enrichissement et au développement des bonnes pratiques de gestion des relations professionnelles en cohérence avec les orientations stratégiques du Groupe et la vision des organisations syndicales ;

Ayant la volonté de réunir les conditions nécessaires à la réalisation des objectifs de croissance économique et de renforcement de la place du Groupe OCP au niveau national et international, de maintien des acquis sociaux et de stabilité de l'emploi ;

Les parties signataires de la présente charte sociale :

- **Réaffirment** leur attachement au respect des libertés et des droits relatifs à l'exercice syndical, des règles et procédures internes à OCP, et des prérogatives octroyées par la loi à l'employeur, aux différentes institutions représentatives du Personnel et aux organisations syndicales ;
- **Déclarent** leur volonté d'œuvrer conjointement pour relever les défis communs, développer une culture et des pratiques avancées de dialogue social, et construire un partenariat évolué et fructueux, dans un climat de confiance mutuelle et de sérénité ;
- **S'engagent** à privilégier en toute circonstance les voies du dialogue pour le traitement de tout différend ou conflit et s'attachent formellement à éviter tout acte de nature à porter préjudice au fonctionnement normal du service, au bien-être du personnel, au climat social ou à l'image de marque du Groupe.

La présente charte du dialogue social doit signifier pour tous l'adhésion sans réserve à un dialogue social responsable, durable et efficace à tous les niveaux de responsabilités.

Elle doit également constituer une ouverture vers un cadre de partenariat évolué, notamment la conclusion d'une convention collective, permettant, en toute circonstance, la recherche d'un équilibre permanent entre les impératifs économiques et les aspirations légitimes des salariés.



Partie de dialogue social Août 2016

SECTION I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 : Objet et champ d'application

La présente charte, établie en conformité avec les dispositions du Code du Travail, du Statut du Personnel des Entreprises Minières et du Statut du Personnel d'OCP, a pour objet de préciser :

- Les principes, règles et obligations relatifs au dialogue social ;
- Les engagements mutuels relatifs à la gestion des relations professionnelles ;
- Les modalités de mise en place et de fonctionnement des Institutions Représentatives du Personnel ;
- Les mécanismes et procédures de gestion des réclamations, de négociations et de règlement des conflits collectifs, ainsi que les recours relatifs au dialogue social ;
- Les mesures d'accompagnement des relations professionnelles et de promotion du dialogue social interne.

Cette charte s'applique aux différentes Institutions Représentatives du Personnel OE et TAMCA.

Article 2 : Durée et date d'effet

Cette charte est conclue pour une durée égale à la durée du mandat électoral des délégués des salariés renouvelable tacitement. Elle prend effet à compter de la date de sa signature.

Article 3 : Révision

La présente charte peut être révisée après la proclamation des résultats des élections professionnelles. La demande de révision peut émaner de :

- La Direction Générale du Groupe OCP ;
- La Commission Inter Syndicale (CIS), dans le cadre d'une décision consensuelle de demande de révision.

La partie qui demande la révision en totalité ou en partie de cette charte ou de ses avenants devra la notifier à l'autre partie par note ou lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande de révision doit être motivée et accompagnée d'un projet comportant les points pour lesquels la révision est demandée avec les modifications proposées.

Les réunions relatives à la révision sont organisées dans un délai d'un mois à partir de la réception du projet de révision pour aboutir à un nouveau projet dans un délai maximal de 3 mois.

Les décisions de révision de la présente charte sont prises par consensus entre la Direction Générale et la Commission Inter Syndicale.

En attendant, et jusqu'à la mise en place de la nouvelle charte révisée, les dispositions de la présente charte demeurent en vigueur et continuent à engager les deux parties.

Article 4 : Principes majeurs

Le fonctionnement de la présente charte intégrera la nécessité de consolidation du dialogue social à tous les degrés de responsabilité au niveau local et au niveau central dans le strict respect de l'autonomie et de l'indépendance des organisations syndicales et des prérogatives et responsabilités de l'employeur.

Ainsi, le dialogue social s'articulera autour des cinq principes suivants :

- Une ouverture permanente au dialogue et à la concertation ;
- Une écoute active dans le respect des valeurs et des personnes ;
- Une analyse objective permettant la détermination de la nature réelle des problèmes posés ;
- Un esprit d'initiative et une recherche permanente d'équilibre et de compromis entre les intérêts économiques de l'entreprise et les aspirations légitimes des salariés ;
- Un strict respect des engagements pris.

Article 5 : Mise en place des Institutions Représentatives du Personnel

Les Institutions Représentatives du Personnel, constituées d'agents actifs d'OCP, sont mises en place et fonctionnent conformément aux dispositions du Code du Travail, du Statut du Personnel des Entreprises Minières, du Statut du Personnel d'OCP et de la présente Charte.

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, le dialogue social à OCP se construit d'abord autour des institutions de base suivantes :

a. Représentants du Personnel, membres des CSP

Les Représentants du Personnel, membres élus des Commissions du Statut du Personnel constituent la pierre angulaire et le noyau de base de l'ensemble des Institutions Représentatives du Personnel, et exercent leur fonction de proximité au niveau de l'établissement.

Ils sont élus périodiquement et exercent leurs missions selon les modalités légales et réglementaires en vigueur.

b. Représentants Syndicaux désignés conformément à l'article 470 du code du travail

Le syndicat le plus représentatif ayant obtenu un taux de représentativité au moins de 35% aux dernières élections professionnelles a le droit de désigner, parmi les membres du bureau national, un ou des Représentants Syndicaux et ce, dans le respect des dispositions de l'article 470 du Code du Travail..

c. Délégués Syndicaux membres des bureaux nationaux

Prenant en compte la volonté de toutes les parties signataires de la présente charte d'asseoir un dialogue social non exclusif, trois Délégués Syndicaux seront désignés par chacun des Secrétaires Généraux signataires de la présente charte. Ces Délégués Syndicaux seront dotés des mêmes missions et bénéficieront des mêmes facilités accordées aux Représentants Syndicaux.



d. Délégués à l'Hygiène et à la Sécurité élus

Les Délégués à l'Hygiène et à la Sécurité sont mis en place conformément aux dispositions du Statut du Personnel des Entreprises Minières.

e. Organisation du Dialogue Social

Le dialogue social est organisé selon les niveaux de responsabilité et de territoire de manière à permettre une gestion courante et efficace des relations professionnelles au niveau local et un traitement des enjeux majeurs au niveau central.

Ainsi, les instances représentatives du personnel se répartissent comme suit :

• **Au niveau local :**

- Commissions du Statut du Personnel (CSP) ;
- Délégués à l'Hygiène et la Sécurité (DHS) ;
- Commission de l'Action Sociale (CAS) ;

• **Au niveau central :**

- Commission Inter Syndicale (CIS) ;
- Comité d'entreprise (CE) ;
- Commission d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement (CHSE) ;
- Commission de Négociation Collective (CNC) ;
- Autres commissions permanentes et ad hoc à mettre en place par le CE ou la CNC, pour études et propositions, notamment en matière de protection sociale, d'action sociale, de logement, de formation et de développement de carrières, etc. La composition de ces commissions est indiquée en annexe de la présente charte.

Les partenaires sociaux signataires de la présente charte s'accordent qu'en cas de transhumance syndicale, les représentants du personnel désignés par les Secrétaires Généraux ne peuvent plus participer aux travaux des instances représentatives du personnel ou des commissions permanentes et ad-hoc.

Dans un souci d'efficacité, les différentes parties prenantes à la présente charte œuvreront ensemble pour une meilleure coordination et interaction entre les commissions locales et les instances centrales du dialogue social.

■ SECTION II : ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU LOCAL ■

Article 6 : Commissions du Statut du Personnel (CSP)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, il est institué au sein de chaque circonscription électorale une Commission du Statut et du Personnel, à caractère consultatif regroupant les deux sections OE et TAMCA.

Chaque section est compétente pour le personnel qui y est représenté.

Chaque section est constituée de :

- L'ensemble des représentants du personnel titulaires élus au niveau de la section ;
- Représentants de l'employeur désignés par la Direction.

En accord entre les deux parties, les Commissions du Statut et du Personnel peuvent associer à leurs travaux toute personne du Groupe, ayant la compétence et l'expertise dans son domaine.

Les attributions et le fonctionnement des CSP sont précisés dans son règlement intérieur dans le respect de la législation en vigueur.

Article 7 : Délégués à l'Hygiène et à la Sécurité (DHS)

Les Délégués à l'Hygiène et à la Sécurité exercent leurs missions conformément aux dispositions du statut du personnel des entreprises minières.

Article 8 : Commission de l'Action Sociale (CAS)

Il est institué au sein de chaque site une Commission de l'Action Sociale (CAS), à fonction consultative, composée comme suit :

- de représentants de l'administration désignés par la Direction du Site ;
- de 50% des représentants élus du personnel, membres des CSP des sites, désignés par les Secrétaires Généraux signataires de la présente charte conformément au règlement interne de la CAS. En cas de chiffres impairs, le nombre est arrondi au chiffre supérieur.

a. Mission

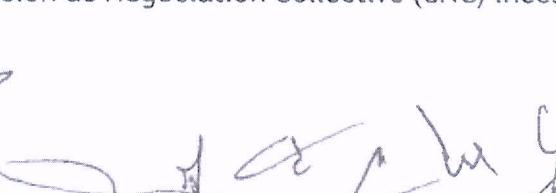
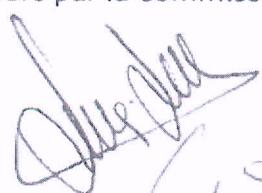
La mission de la Commission de l'Action Sociale consiste à assurer le suivi de la mise en œuvre des actions sociales décidées au niveau du Groupe OCP.

b. Fonctionnement

La Commission se réunit selon une périodicité trimestrielle dans le cadre d'un calendrier préétabli, et au besoin.

c. Règlement interne

Pour la bonne marche de la Commission de l'Action Sociale, un règlement interne doit être élaboré par la Commission de Négociation Collective (CNC) incessamment.



■ SECTION III : ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU CENTRAL

Article 9 : Commission Inter Syndicale (CIS)

Considérant le paysage pluri-syndical au sein du Groupe, et prenant en compte la volonté partagée par toutes les parties de développer une dynamique interne de dialogue social non exclusif avec la participation de toutes les organisations syndicales signataires de la présente charte, il est institué au sein du Groupe une Commission Inter Syndicale (CIS).

La Commission Inter Syndicale se compose de 15 sièges au maximum répartis au prorata de la représentativité syndicale issus des dernières élections, entre les organisations syndicales ayant exprimé la volonté d'adhésion à cette institution et remplissant les conditions ci-après :

- Avoir obtenu 6% au moins des délégués des salariés, ou des voix exprimées, au niveau du Groupe, lors des dernières élections professionnelles ;
- Être représentés dans au moins 2 sites d'activité.

Le tableau de répartition des sièges de la CIS figure en annexe de la présente charte.

a. Mission

La Commission Inter Syndicale a pour rôle principal la coopération entre les différentes organisations syndicales représentées en son sein et la coordination de leur action.

Dans ce cadre, la CIS exerce notamment les prérogatives suivantes :

- Concertation et coopération entre syndicats sur les questions relatives au dialogue social ;
- Elaboration du cahier revendicatif commun qui sera présenté et discuté lors des réunions de la Commission de Négociation Collective ;
- Signature des accords ;
- Suivi de l'application des accords ;
- Organisation d'activités diverses (séminaires, formations, ...)

L'animation et la coordination des travaux de la Commission Inter Syndicale sont assurées par le Secrétaire Général du syndicat le plus représentatif, et en son absence la coordination est assurée par les Secrétaires Généraux dans l'ordre de leur représentativité.

b. Règlement interne

Pour la bonne marche de la Commission Inter Syndicale, un règlement interne doit être élaboré par les membres au plus tard 3 mois après la signature de la présente charte.

Article 10 : Comité d'Entreprise (CE)

Conformément aux dispositions des articles 464 et 465 du Code du Travail, il est institué au sein du Groupe OCP un Comité d'Entreprise (CE) à mission consultative.

Il est constitué de :

- Représentants de la Direction Générale désignés ;
- Deux Délégués des Salariés élus par et parmi l'ensemble des Délégués titulaires des Salariés du Groupe ;
- Deux Représentants Syndicaux désignés, conformément aux dispositions légales, par le syndicat le plus représentatif qui a obtenu le plus grand nombre de voix aux dernières élections professionnelles au niveau du Groupe.

Conformément à l'article 467 du Code du Travail, le CE peut associer à ses travaux toute personne du Groupe OCP, ayant la compétence et l'expertise dans son domaine, notamment les personnes ressources de l'entreprise.

Dans ce cadre, participent aux réunions du CE les Secrétaires Généraux des syndicats, membres de la Commission Inter Syndicale du Groupe (CIS), accompagnés chacun d'un membre du Bureau National du Syndicat.

a. Mission

Le Code du Travail octroie au Comité d'Entreprise un rôle consultatif dans les domaines suivants :

- Les transformations structurelles et technologiques susceptibles d'être effectuées au sein du Groupe ;
- La stratégie de production du Groupe OCP et les moyens d'augmenter la rentabilité de l'entreprise ;
- L'élaboration des projets sociaux au profit du Personnel et leur mise en œuvre ;
- Les programmes de formation, de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue du Personnel ;
- Le bilan social du Groupe OCP, après son institution officielle par l'autorité gouvernementale chargée du Travail.

Dans le but d'étudier des questions déterminées relevant du domaine de ses attributions, le Comité d'Entreprise peut créer des commissions qui lui présentent les résultats de leurs travaux.



b. Fonctionnement

Le comité d'entreprise tient des réunions semestrielles selon le planning adopté au sein de l'entreprise, et au besoin.

L'entreprise met à la disposition du Comité d'Entreprise l'ensemble des documents nécessaires à l'exercice de sa mission.

A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal consignant les avis du comité est rédigé et communiqué à tous les membres.

Article 11 : Comité d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement (CHSE)

En application de la législation en vigueur, il est institué au sein du Groupe OCP une Commission d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement composée comme suit :

- L'employeur ou son représentant, en tant que Président de la CHSE ;
- Les responsables des services de sécurité ;
- La médecine du Travail ;
- Les Secrétaires Généraux des syndicats signataires de la charte ou leurs adjoints en activité ;
- Les Délégués à l'Hygiène et à la Sécurité (DHS).

a. Mission

La Commission d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement est chargée des missions suivantes :

- de détecter les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise ;
- d'assurer l'application des textes législatifs et réglementaires concernant la sécurité et l'hygiène ;
- de veiller au bon entretien et au bon usage des dispositifs de protection des salariés contre les risques professionnels ;
- de veiller à la protection de l'environnement à l'intérieur et aux alentours de l'entreprise ;
- de susciter toutes initiatives portant notamment sur les méthodes et procédés de travail, le choix du matériel, de l'appareillage et de l'outillage nécessaires et adaptés au travail ;
- de présenter des propositions concernant la réadaptation des salariés handicapés dans l'entreprise ;
- de donner son avis sur le fonctionnement du service médical du travail ;
- de développer le sens de prévention des risques professionnels et de sécurité au sein de l'entreprise ;
- de proposer des initiatives de sensibilisation à l'environnement.

b. Fonctionnement

La Commission d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement (CHSE) se réunit semestriellement selon le planning adopté au sein de l'entreprise, et au besoin.

A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal consignant les avis du comité est rédigé et communiqué à tous les membres.

c. Règlement interne

Pour la bonne marche de la Commission d'Hygiène, de Sécurité et d'Environnement (CHSE), un règlement interne doit être élaboré.

Article 12 : Commission de Négociation Collective (CNC)

En vue d'une gestion sereine des relations professionnelles, une Commission de Négociation Collective (CNC) est instituée au sein du Groupe OCP.

Cette Commission est composée comme suit :

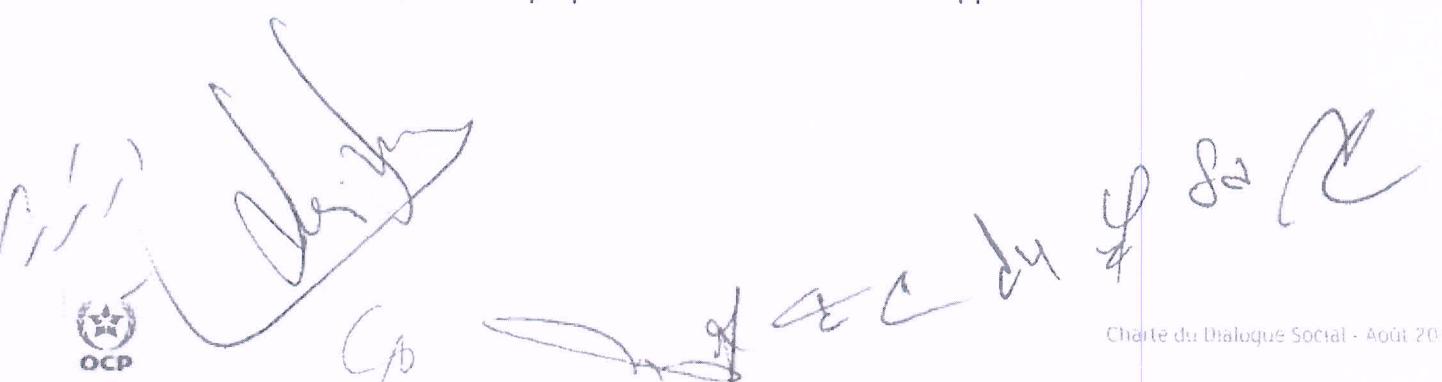
- Représentants de la Direction Générale, désignés ;
- Représentants des syndicats, membres de la Commission Inter Syndicale, au prorata de la représentativité de chaque syndicat comme défini dans l'article 9 de la présente charte ;

Les membres de la CNC sont désignés parmi les responsables syndicaux en activité, exception faite aux Secrétaires Généraux signataires de la présente charte.

a. Mission

Les prérogatives de la Commission de Négociation Collective du Groupe OCP, sont définies comme suit :

- Instruction du cahier revendicatif du Personnel et du plan de progrès du Groupe ;
- Gestion, le cas échéant, de la conflictualité au niveau du Groupe OCP ;
- Négociation et validation des protocoles d'accords, chartes ou conventions diverses, notamment l'élaboration de convention collective ;
- Suivi de l'application des accords conclus ;
- Développement de la culture de dialogue social et de promotion de la concertation au sein du Groupe OCP ;
- Mise en place des commissions permanentes et ad hoc pour des missions d'études déterminées, dont les propositions sont soumises à l'appréciation de la CNC.



b. Périodicité

Conformément à l'article 96 du Code du Travail, les négociations collectives se tiennent une fois tous les ans, ou selon une périodicité conventionnelle. Dans ce cadre, les travaux de la Commission de Négociation Collective du Groupe OCP se déroulent en :

- Session ordinaire pour le traitement du cahier revendicatif commun ;
- Session extraordinaire au besoin.

Dans le but de maintenir un climat de sérénité et de réunir toutes les conditions de succès, au cours de l'année électorale, les négociations sont reportées jusqu'après la proclamation des résultats officiels.

Compte tenu du temps consacré à la refonte de la présente charte, la négociation collective relative à l'année 2016 sera organisée de manière exceptionnelle selon un calendrier spécifique et concertée.

c. Instruction du cahier revendicatif commun et du plan de progrès en session ordinaire

Le cahier revendicatif commun est communiqué à la Direction Générale au début du mois d'avril de chaque année.

La présentation de ce cahier revendicatif commun est faite par le Coordonnateur de la Commission Inter Syndicale dans un délai de 15 jours après sa réception.

Durant cette réunion de présentation, les autres organisations syndicales signataires de la présente charte peuvent apporter des éclaircissements.

A la même occasion, les représentants de la Direction Générale présenteront les points à ajouter à l'ordre du jour de la CNC.

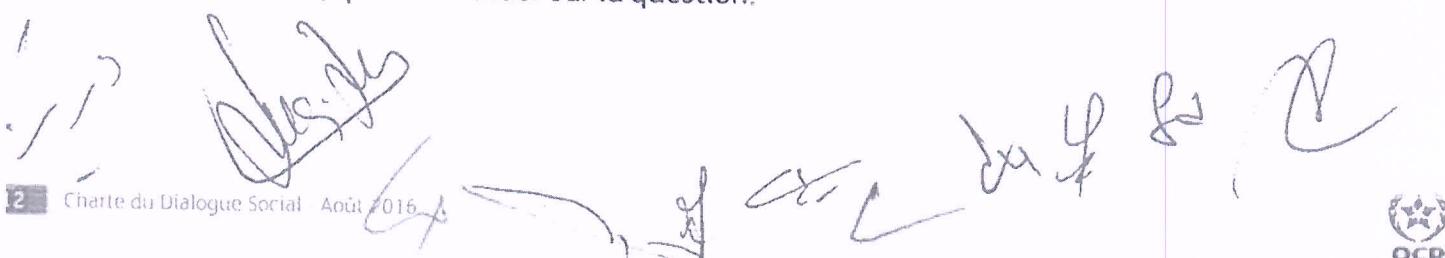
La session ordinaire de négociation collective est ouverte un mois après, et doit aboutir à un accord dans un délai ne dépassant pas un mois de la date d'ouverture des négociations.

La Direction Générale et les syndicats signataires de la présente charte s'engagent à maintenir tout au long de la négociation collective un climat social encourageant l'aboutissement d'un accord, et éviter tout acte de nature à porter préjudice au fonctionnement normal du service, au bien-être du personnel, au climat social ou à l'image de marque du Groupe.

d. Gestion de la conflictualité en session extraordinaire

Tout différend susceptible d'évoluer vers un conflit collectif du travail, limité au niveau d'un site ou étendu à l'échelle du Groupe OCP, doit faire l'objet dans le cadre d'une gestion de proximité, et dans les plus brefs délais, d'une tentative de conciliation en concertation avec la ou les organisations syndicales concernées.

En cas de non conciliation, le différend est porté devant la Commission de Négociation Collective, qui doit statuer sur la question.



Au terme de ces séances de conciliation, un procès-verbal est établi, et signé par les parties.

Les signataires de la présente charte s'engagent à privilégier les voies du dialogue en vue de la résolution de tout litige ou conflit et ce, jusqu'au épuisement des recours prévus dans cette charte.

e. Prise de décision au sein de la CNC

Les décisions d'accord sur les différents points discutés au sein de la CNC sont prises par consensus et réputées définitives et opposables à tous.

Au cas où la Commission de Négociation Collective (CNC) ne parviendrait pas à un accord consensuel, il sera procédé aux recours prévus par la présente charte.

En cas de divergence d'avis entre les syndicats membres de la CNC, il est procédé à un recours immédiat entre les Secrétaires Généraux des syndicats membres de la CNC, en vue d'une solution consensuelle. En cas de non aboutissement, les points de divergence sont portés à l'appréciation de la CIS.

f. Recours et engagements mutuels relatifs à la négociation collective

Au cas où la Commission de Négociation Collective (CNC) ne parviendrait pas à un accord, les recours suivants sont prévus :

- Recours interne par le biais d'une commission restreinte regroupant des Responsables désignés par la Direction Générale, d'une part, et les Secrétaires Généraux des syndicats signataires de la présente charte et membres de la CNC, d'autre part ;
- Recours prévus par le Code du Travail (articles 549 à 585).

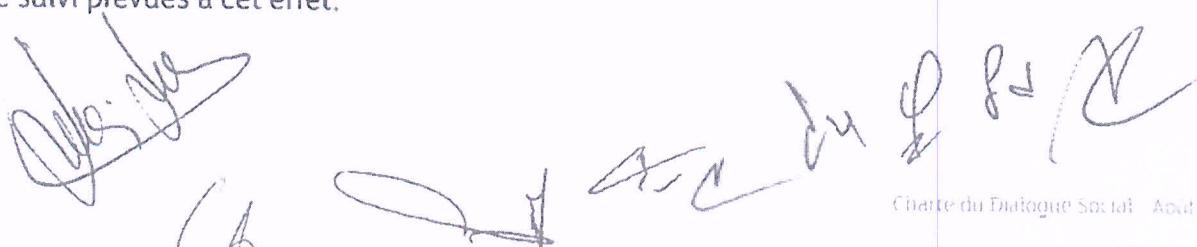
De même, les signataires de la présente charte s'engagent à maintenir durant les différentes phases de la négociation collective un climat social encourageant l'aboutissement d'un accord.

g. Procès-verbaux et protocoles d'accords

A l'issue de chaque réunion de la Commission de Négociation Collective (CNC), les principaux résultats et décisions prises sont consignés dans des procès-verbaux ou des protocoles d'accord, ou le cas échéant dans des procès-verbaux de non accord signés par les parties prenantes.

Les protocoles d'accord conclus au sein de la Commission de Négociation Collective (CNC), font l'objet, le cas échéant, d'un communiqué commun adressé au Personnel.

Par ailleurs, les membres de la CNC sont régulièrement informés de la mise en œuvre des engagements du protocole d'accord conclu et ce, dans le cadre des réunions périodiques de suivi prévues à cet effet.



■ SECTION IV : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ■

Article 13 : Secrétariat du dialogue social

Le secrétariat du dialogue social est assuré par l'entité en charge de la coordination des relations sociales au sein du Groupe OCP.

Ce secrétariat est chargé notamment de :

- L'établissement des Procès-verbaux et des comptes rendus des différentes réunions du dialogue social au niveau central ;
- La capitalisation des différents reporting du dialogue social au niveau local ;
- La gestion et la mise à disposition de la documentation liée au dialogue social ;
- La communication et l'archivage des documents.

Article 14 : Mise à disposition de lieux de réunion et d'affichage

Conformément aux dispositions du Code du Travail, et pour les besoins des réunions nécessaires à l'exercice de leurs prérogatives, des lieux de réunion sont mis à la disposition des différentes Institutions Représentatives du Personnel et ce, selon un planning préétabli.

Afin de contribuer à l'amélioration de la communication de proximité à destination des salariés, et de permettre aux Délégués des Salariés (CSP) et aux syndicats représentés au sein de la CIS de diffuser de manière organisée l'information entrant dans le cadre de leurs attributions respectives, l'entreprise mettra à leur disposition des tableaux d'affichage individualisés et ce, dans des emplacements déterminés d'un commun accord entre les parties.

Tout document à afficher doit porter sur les prérogatives octroyées aux instances précitées et revêtir un caractère strictement syndical.

Un exemplaire du document à afficher est transmis au préalable à la Direction du Capital Humain du site pour information.

Article 15 : Formation et partage d'expériences

Dans le but de promouvoir et de consolider la culture du dialogue social au sein du Groupe OCP, un plan de formation au profit des représentants du personnel, des Délégués à l'Hygiène et la Sécurité et des membres du Comité d'Entreprise est établi et mis en œuvre en concertation avec les partenaires sociaux.

Article 16 : Gestion du temps de délégation

Conformément aux dispositions de la législation en vigueur, des règles internes du Groupe et de la présente charte, un temps de délégation est mis à la disposition exclusive des représentants du personnel.

Un temps de délégation supplémentaire est accordé aux Représentants du personnel et Représentants et Délégués Syndicaux, aux membres de bureaux locaux et nationaux ainsi qu'aux membres des conseils nationaux des syndicats signataires de la présente charte.

Les listes nominatives des membres des instances désignées dans le paragraphe précédent, et déposées auprès des autorités, sont préalablement communiquées à la Direction du Site concerné.

Ce temps de délégation est accordé sur demande écrite des Secrétaires Généraux des syndicats signataires de la présente charte et ce, selon les procédures internes préétablies et sur la base d'un quota défini d'un commun accord.

Article 17 : Subventions et audit des dépenses

Une subvention conventionnelle est accordée par OCP aux syndicats représentés au sein de la Commission Inter Syndicale pour participer à la couverture des frais de fonctionnement, d'activité et de formation.

Cette subvention est prévue dans le cadre d'un budget global annuel, et répartie selon des règles de représentativité syndicale, d'équité et de transparence.

Les syndicats bénéficiaires d'une subvention sont tenus de fournir à la fin de chaque année, un rapport financier certifié par un commissaire aux comptes agréé.

La production de ce document conditionne l'octroi de la subvention de l'exercice suivant.

■ LES SIGNATAIRES ■

Fait en cinq exemplaires originaux,

PARTENAIRE(S) SOCIAUX

Secrétaire Général du Syndicat National des Travailleurs des Phosphates, affilié à la CDT

M. Khalid HOUIR ALAMI

Secrétaire Général du Syndicat Démocratique des Phosphatiers, affilié à la FDT

M. AABIDA MOUSSA

Secrétaire Général de la Fédération Nationale du Secteur Phosphatier, affiliée à l'UNTM

M. Bouchta DARMI

Secrétaire Général du Syndicat National des Phosphates, affilié à l'UGTM

M. Salama LAAROUSSI

SENIOR VICE-PRESIDENTS SITES

Senior Vice-President Site de Khouribga,

M. Houssine BOUHIAOUI

Senior Vice-President Site de Gantour,

M. My bensalem MAAROUFI

Senior Vice-President de PHOSBOUCRAA,

M. Maoulainine MAOULAINAINE

Senior Vice-President Site de Jorf Lasfar,

M. Brahim RAMDANI

Senior Vice-President Site de Safi,

M. Hamid QACHAR

EXECUTIVE VICE-PRESIDENTS

Executive Vice-President Capital Humain,

M. Faris DERRIJ

Executive Vice-President Opérations Industrielles,

M. Iliass ELFALI

DIRECTEURS GÉNÉRAUX ADJOINTS

Directeur Général Adjoint - Capital Humain

M. Jamal BELAHRACH

Directeur Général Adjoint - Industriel

M. Mustapha EL OUAFI

Directeur Général Adjoint - Secrétaire Général

M. Mohamed EL KADIRI

PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL

M. Mostafa TERRAB

Casablanca, le

ANNEXE

1. Résultats obtenus par les syndicats signataires de la présente charte aux élections professionnelles de juin 2015

Tendances syndicales	Nombre de représentants du personnel	Taux de représentativité
SNTP / CDT	37	38,54%
FNSP / UNTM	29	30,21%
SDP / FDT	19	19,79%
SNP / UGTM	8	8,33%
TOTAL	93	96,87%

2. Composition de la CIS et des commissions permanentes et ad hoc

Tendances syndicales	Composition de la CIS	Composition des commissions
	Nombre de sièges par tendance	Nombre de sièges par commission permanente et Ad hoc
SNTP / CDT	6	4
FNSP / UNTM	5	3
SDP / FDT	3	2
SNP / UGTM	1	1
TOTAL	15	10