



**GROUPE OCP**

# **PROJET DE CHARTRE DE DIALOGUE SOCIALE**

**AVRIL 2010**

# TABLE DES MATIERES

## PREAMBULE

### SECTION I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Objet et champ d'application

Article 2 : Durée et date d'effet

Article 3 : Révision

### SECTION II : PRINCIPES MAJEURS ET ENGAGEMENTS MUTUELS

Article 4 : Principes majeurs

Article 5 : Engagements mutuels

### SECTION III : FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET GESTION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Article 6 : modalités de mise en place et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel

Article 7 : Délégués des Salariés

a) mise en place

b) mission

c) fonctionnement

Article 8 : Représentants syndicaux

a) mise en place

b) mission

c) fonctionnement

Article 9 : Commission Intersyndicale

a) mise en place et composition

b) mission et fonctionnement

Article 10 : Comité d'Entreprise

a) mise en place et composition

b) mission et fonctionnement

Article 11 : Commission d'hygiène de Sécurité et d'environnement

a) mise en place et composition

b) mission et fonctionnement

Article 12 : Commission de l'Action Sociale

### SECTION IV : GESTION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Article 13 : Institution et composition de la CNC Groupe

Article 14 : Prérogatives de la CNC

Article 15 : Fonctionnement de la CNC

Article 16: Modalités de décision et recours

Article 17: Engagements mutuels

### SECTION V : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Article 18 : moyens mis a disposition des délégués des salaires et des représentants syndicaux

Article 19 : Gestion du temps de délégation et des détachements

Article 20 : Mise à disposition d'un local pour se réunir ;

Article 21 : Mise à disposition de lieux d'affichage ;

Article 22 : Subventions et audit des dépenses

Article 23 : Formation, synergie et partage d'expériences

### ANNEXES

ANNEXE 1 : Résultats des organisations syndicales signataires de la charte lors des dernières élections professionnelles

ANNEXE 2 : Répartition des sièges de la CIS et de la CNC

## **PREAMBULE**

### ***UNE VISION COMMUNE DE CROISSANCE ET DE DEVELOPPEMENT***

La présente Charte du dialogue Social du Groupe OCP constitue une nouvelle version de celle signée le 1er Avril 2005. Elle s'insère dans le cadre d'un processus d'adaptation aux nouvelles exigences de développement du Groupe qui vise, en permanence, l'instauration d'une dynamique interne de transparence, d'échange, de dialogue, d'enrichissement mutuel et de responsabilité sociale partagée.

Elle s'inscrit également dans le cadre d'une approche participative étendue à l'ensemble des acteurs de la relation collective au sein du Groupe OCP, et dans une démarche qui se veut progressive, mais en même temps durable et irréversible.

Fondée sur l'engagement et la volonté d'ouverture et de maintien d'un dialogue responsable et constructif à même de répondre tant aux exigences de compétitivité et de développement qu'aux aspirations légitimes de promotion sociale.

La charte du dialogue Social constitue :

- un choix stratégique de croissance et de développement rentable et durable ;
- un engagement commun à la promotion d'une culture de dialogue et au développement et au maintien d'un climat social sain ;
- un code des valeurs et principes dont le respect mutuel constitue le fondement des relations professionnelles et du développement social au sein du Groupe ;
- une attitude permanente d'anticipation, d'écoute, de proposition et d'action concertée ;
- un outil adapté de concertation, de dialogue et de négociation sociale.

Le développement d'une culture et des pratiques avancées de concertation et de dialogue social implique une mise en synergie de toutes les potentialités que représentent les divers acteurs des relations collectives du travail à tous les niveaux de responsabilité, d'action ou d'intervention au sein des différents sites du Groupe, et qui œuvrent ensemble à la réalisation d'objectifs économiques et sociaux communs

La dynamique enclenchée par la mise en œuvre de la présente charte de dialogue Social permettra d'asseoir sur des bases solides, l'évolution et la modernisation des relations professionnelles au sein du Groupe et aura des répercussions positives sur l'environnement.

Elle constituera un facteur important dans la consolidation de la culture d'entreprise et dans l'appropriation par tous des valeurs et intérêts communs, et ce, dans le cadre d'une vision partagée de la responsabilité sociale et une perspective ambitieuse de développement durable.

**Partageant la même vision d'objectifs, et exprimant une volonté commune d'œuvrer en vue de la promotion d'une culture de dialogue et le développement d'un climat social sain, la Direction Générale du Groupe OCP, et la Commission Intersyndicale (CIS) ont convenu de ce qui suit :**

## **SECTION I : DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 : Objet et champ d'application**

La présente charte, établie en conformité avec les dispositions du code du travail, et les dispositions du Statut du Personnel des Entreprises Minières, et du Statut du personnel de l'OCP a pour objet de préciser notamment :

- Les principes, règles et obligations réciproques relatifs à la gestion des relations professionnelles ;
- Les mécanismes et procédures de gestion des réclamations, de négociations et de règlement des conflits collectifs ;
- Les règles de fonctionnement, et recours relatifs au dialogue social ;
- Les mesures d'accompagnement et de promotion des relations professionnelles au sein de la Société.

Cette charte s'applique aux différentes institutions représentatives du personnel (OE&TAMCA), désigné ci-après par Personnel;

### **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 de Groupe OCP
- de la Commission Intersyndicale, 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 lettre notifiée avec accusé de réception, 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 des propositions de modification.

Les négociations commenceront dans un délai de deux mois à partir de la réception du projet de révision, et ce conformément aux procédures prévues dans la section V de la présente charte. Les décisions sont prises par consensus. Pendant ce temps la présente charte demeure valable.

## SECTION II : PRINCIPES MAJEURS ET ENGAGEMENTS MUTUELS

### Article 4 : Principes majeurs

Le fonctionnement de la Charte du Dialogue Social s'articule autour de cinq principes majeurs qui s'énoncent comme suit :

- ❖ ***Ecoute active et reconnaissance de l'autre***
  - capacité d'écoute, communication, transparence et accès aux informations ;
  - reconnaissance du point de vue de l'autre ;
- ❖ ***Analyse et discernement***
  - capacité de diagnostic et d'analyse de situation ;
  - capacité de détermination de la nature réelle des problèmes posés.
- ❖ ***Initiative et force de proposition***
  - capacité d'initiative ;
  - Force de propositions : un problème peut avoir plusieurs solutions.
- ❖ ***Equilibre et compromis***
  - recherche permanente de solutions équilibrées entre les intérêts économiques de l'entreprise et les aspirations des salariés ;
  - capacité à trouver une solution adéquate et acceptable pour tous.
- ❖ ***Respect des engagements***
  - engagement de poursuite du dialogue et de la négociation quelque soient les difficultés jusqu'à l'aboutissement d'un accord acceptable par les parties ;
  - maintien d'un climat de confiance et préservation de la crédibilité des différents acteurs de la concertation sociale par le respect des engagements.

### Article 5 : Engagements mutuels

Les parties signataires de la présente charte du dialogue Social s'engagent à respecter :

- Les libertés et droits relatifs à la représentation salariale, à l'exercice syndical, et au fonctionnement des différentes institutions représentatives du personnel, au sein de l'entreprise, conformément aux dispositions du code du travail, et du Statut Personnel des entreprises minières, et du Statut du Personnel du Groupe, et du Règlement Intérieur.
- Les règles et procédures internes à l'entreprise, mises en place en conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- Les prérogatives octroyées par la loi à l'employeur, aux représentants de l'employeur, aux représentants des salariés, aux différentes institutions représentatives du personnel et aux organisations syndicales, en s'interdisant toute intervention de manière directe ou indirecte, dans les affaires des uns et des autres, notamment en ce qui concerne leur fonctionnement et leur administration, et ce, dans le strict respect des prérogatives et responsabilités définies et reconnues à chaque partie.

## **SECTION III : FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET GESTION DES RELATIONS PROFESSIONNELLES**

### **Article 6 : modalités de mise en place et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel**

Les Institutions Représentatives du Personnel (délégués des salariés ou représentants du personnel, membres des CSP, représentants syndicaux, comité d'entreprise, comité de sécurité et d'hygiène) sont mises en place et fonctionnent au sein de l'entreprise conformément aux dispositions du code du travail, du Statut du Personnel des entreprises minières, et du Statut du Personnel du Groupe, et ce, dans la perspective de gestion rationnelle des relations collectives du travail et de modernisation des relations professionnelles

### **Article 7 : Délégués des Salariés**

Les Délégués des Salariés (Représentants du Personnel, membres élus des Commission 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.

#### **a) Mise en place**

Les élections des Délégués des Salariés au sein de l'entreprise sont organisées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La périodicité d'organisation des élections des Représentants des salariés et la durée du mandat sont fixées par texte réglementaire.

#### **b) Mission**

Conformément aux dispositions du code du travail les Délégués des Salariés ont notamment pour mission :

- de présenter à l'employeur ou son représentant les réclamations individuelles qui n'auraient pas été traitées directement, et qui sont relatives aux conditions du travail, à l'application de la législation du travail, du Statut du Personnel, du contrat de travail, du Règlement Intérieur ou de toute charte ou tout accord social en vigueur au sein de l'entreprise.
- d'assister à l'audition du salarié dans le cadre des procédures disciplinaires prévues dans l'article 62 du Code du Travail.
- ils sont consultés lors de la mise en place du Règlement Intérieur.
- ils participent au Comité d'Entreprise , selon les modalités prévues dans le Code du Travail.

#### **c) fonctionnement**

Le fonctionnement des Délégués des Salariés est organisé conformément aux dispositions du Code du Travail et des règles internes à l'entreprise, et ce, dans le cadre de réunions organisées selon la réglementation en vigueur

### **Article 8 : Représentants Syndicaux au sein du Groupe**

#### **a) mise en place**

Conformément à l'article 470 du Code du Travail, le syndicat le plus représentatif ayant obtenu le plus grand nombre de voix aux dernières élections professionnelles au sein de l'entreprise ou de l'établissement a le droit de désigner parmi les membres du bureau syndical dans l'entreprise ou l'établissement, un ou des représentants.

## **b) mission**

Conformément à l'article 470 le représentant syndical dans l'entreprise est chargé de:

- présenter à l'employeur ou à son représentant le dossier des revendications
- défendre les revendications collectives et engager les négociations à cet effet;
- participer à la conclusion des conventions collectives

## **c) fonctionnement**

L'exercice du mandat du Représentant Syndical se fait conformément aux dispositions du Code du Travail, et de la présente charte de dialogue social, et ce, au sein des différentes institutions représentatives du personnel.

## **Article 9 : Commission Intersyndicale**

### **a) Mise en place**

Considérant le paysage plurisyndical existant au sein de l'Entreprise, et prenant en compte la volonté partagée par toutes les parties, de développement d'une dynamique interne du dialogue social non exclusif et de participation de toutes les organisations syndicales signataires de la présente charte, il est institué au sein du Groupe une Commission Intersyndicale (CIS).

La commission Intersyndicale se compose de 15 sièges au maximum répartis, au prorata de leur représentativité respectives (Cf. tableau en annexe 2), 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 représentée dans au moins 2 sites d'activité.

### **b) Mission et fonctionnement**

La Commission Intersyndicale 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 toutes les questions relatives au dialogue social ;
- élaboration du cahier revendicatif commun qui sera présenté et discuté lors des réunions de la Commission de Négociation Collective ;
- signature d'accords ;
- suivi de l'application des accords ;
- organisation d'activités diverses (séminaires, formations ...).

Les réunions de la Commission Intersyndicale sont organisées tous les trimestres, et au besoin.

### **c) Coordination des travaux de la CIS**

L'animation et la coordination des travaux de la Commission Intersyndicale 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.

Les décisions d'accord sur les différents points discutés sont, dans la mesure du possible, prises par consensus.

En cas de désaccord entre les représentants des organisations syndicales, il est procédé à un recours immédiat entre les Secrétaires Généraux des syndicats en présence, ou à toute médiation jugée nécessaire, en vue d'une solution consensuelle.

En cas de non aboutissement à une solution consensuelle, il est procédé au vote, et les décisions sont prises à la majorité des membres.

Les décisions prises sont alors définitives et opposables à tous.

Pour la bonne marche de la Commission Intersyndicale, un règlement intérieur peut être élaboré par les membres.

## **Article 10 : Comité d'Entreprise**

### **a) Mise en place et composition**

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

Le Comité d'Entreprise 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, 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 Intersyndicale du Groupe (CIS), accompagnés chacun d'un membre du Bureau National du Syndicat.

### **b) Mission et fonctionnement**

Le Code du travail octroie au Comité d'Entreprise (CE) 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 et les moyens d'augmenter la rentabilité de l'entreprise ;
- l'élaboration des projets sociaux au profit du personnel et à leur mise en œuvre ;
- les programmes d'apprentissage, de formation insertion, de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue du personnel ;
- le bilan social du Groupe, après son institution officielle par l'autorité gouvernementale chargée du Travail;

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



## **Article 11 : Commission d'hygiène de Sécurité et d'environnement**

### **a) mise en place et composition**

En application des articles 336 et 337 du Travail, il est institué au sein du Groupe OCP une Commission d'Hygiène de Sécurité et d'environnement dont l'objet consiste à l'amélioration du domaine d'hygiène de Sécurité et d'Environnement, composé comme suit :

- L'employeur ou son représentant, en tant que président du CHSE ;
- les responsables des services de sécurité;
- la médecine du Travail
- Les secrétaires généraux des syndicats signataires de la charte ou leur adjoint en activité
- Les Délégués à l'hygiène et à la Sécurité (DHS);

### **b) mission et fonctionnement**

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.

La Commission d'hygiène de Sécurité et d'environnement se réunit semestriellement selon le planning adopté au sein de l'entreprise, et au besoin,

## **Article 12 : Commission de l'Action Sociale**

Il est institué au sein de chaque site une Commission de l'Action Sociale, à fonction consultative, dont la mission consiste à assurer le suivi de la mise en œuvre des actions sociales engagées au profit du Personnel et ce, dans le cadre de la politique du Groupe. Cette Commission est composée comme suit :

- de représentants de la Direction Générale ;
- des délégués des salariés (CSP) du site concerné.

La Commission se réunit selon une périodicité semestrielle, selon un calendrier préétabli, et au besoin.

## **SECTION IV : GESTION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE**

### **Article 13: Institution et composition de la Commission de Négociation Collective**

En vue d'une gestion sereine des relations professionnelles, et le cas échéant, de la gestion de la conflictualité, 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 Intersyndicale, 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.

### **Article 14 : Prérogatives de la CNC**

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

- | instruction du cahier revendicatif du personnel du Groupe ;
- | gestion, le cas échéant, de la conflictualité au niveau du Groupe ;
- | élaboration d'accords ou de conventions au niveau du Groupe ;
- | suivi de l'application des accords conclus ;
- | mise en place de sous-commissions de travail permanentes et ce en cohérence avec la politique de décentralisation;
- | développement de la culture de dialogue social et promotion de la concertation au sein du Groupe.

### **Article 15 : Fonctionnement de la CNC**

Conformément à l'article 96 du code de travail, Les Négociation Collective du Groupe OCP se tiennent une fois par an, ou selon périodicité conventionnelle. Dans ce cadre les travaux de la Commission de Négociation Collective du Groupe OCP déroulent :

- | tous les ans, en session ordinaire pour le traitement du cahier revendicatif commun ;
- | au besoin, en session extraordinaire.

Selon un calendrier préétabli en commun accord, des réunions des sous commissions permanentes (activités social, logement et médical) sont programmées.

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.

**a) Instruction du cahier revendicatif commun en session ordinaire :**

Le coordonnateur de la CIS adresse le cahier revendicatif commun du Personnel du Groupe à la Direction Générale au cours de la première quinzaine du mois de février de l'année considérée.

La présentation du cahier revendicatif commun par le Coordonnateur de la Commission Inter Syndicale intervient dans un délai de 15 jours après réception. Durant cette réunion les autres organisations syndicales signataires de la présente charte peuvent apporter des éclaircissements

La session ordinaire de la Commission de Négociation Collective est ouverte un mois après la présentation du cahier revendicatif, et doit aboutir au plus tard dans un délai de un mois, de la date d'ouverture des négociations <sup>(1)</sup>.

Au cours de l'année de déroulement des élections professionnelles, l'instruction du cahier revendicatif n'est entamée qu'un mois après la publication des résultats officiels des élections.

**b) La 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 Pôle, 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 les Secrétaires Généraux des syndicats signataires de la Charte, et le cas échéant 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 deux parties,

**Article 16: Modalités de prise de décision au sein de la CNC et recours:**

**a) Prise de décision**

Les décisions d'accord sur les différents points discutés au sein de la CNC sont, dans la mesure du possible, prises par consensus.

En cas de désaccord entre les syndicats membres de la CNC, il est procédé à un recours immédiat entre les Secrétaires Généraux des syndicats, en vue d'une solution consensuelle.

En cas de non aboutissement à une solution consensuelle, il est procédé au vote, et les décisions sont prises à la majorité des membres.

Les décisions prises sont alors définitives et opposables à tous.

Les parties s'engagent au respect strict du timing de réunion de la CNC, et à l'application des décisions prises dans les délais impartis.

Pour la bonne marche de la Commission de Négociation Collective, un code éthique peut être institué par les membres.

**b) Procès verbaux et protocoles d'accords**

---

<sup>1</sup> Pour l'année 2010, un planning de travail sera arrêté d'un commun accord, aussitôt après la signature de cette présente charte

Le Secrétariat de la Commission de Négociation Collective (CNC) est assuré par l'entité chargée de la coordination des relations sociales au sein du Groupe qui, à ce titre :

- assure la logistique nécessaire au bon déroulement des réunions,
- et consigne les principaux résultats et décisions prises dans des procès-verbaux ou protocoles d'accord, ou le cas échéant constats de non accord.

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 prévus à cet effet.

### **c) Recours**

Au cas où la Commission de Négociation Collective (CNC) ne parviendrait pas à un accord, et après établissement d'un constat de non accord, les recours suivants sont prévus :

- recours interne par le biais d'une commission restreinte regroupant des Directeurs Exécutifs membres du CDE désignés par la Direction Générale, d'une part, et les secrétaires généraux des syndicats signataires de la présente charte et membres de la Commission Intersyndicale, d'autre part ;
- recours prévus par le Code du travail (articles 549 à 585).

### **Article 17: Engagement mutuels :**

Durant les différentes phases de la négociation collective, ou de la résolution du conflit les parties concernées s'engagent mutuellement à maintenir, un climat social encourageant l'aboutissement d'un accord, et à ne recourir à aucun acte de nature à influencer le cours de la négociation collective.

## **SECTION V : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

### **Article 18 : Moyens mis a disposition des délégués des salaires et des représentants syndicaux**

Dans le cadre de la promotion de la concertation et du dialogue social au sein du Groupe, et afin de permettre aux délégués des salariés, aux représentants syndicaux, et aux différentes Institutions Représentatives du Personnel de remplir leur mission, chacune dans le cadre des prérogatives qui lui sont dévolues, l'entreprise procédera à l'octroi des moyens prévus par la loi et mettra en application des mesures d'accompagnement adaptées.

### **Article 19 : Gestion du temps de délégation et des détachements**

Les délégués des salariés titulaires et suppléants, et les Représentants Syndicaux, désignés par le Syndicat le plus représentatif qui a obtenu le plus grand nombre de voix lors des dernières élections, bénéficieront d'un crédit de 15 heures de délégation par mois, et ce, selon **un planning préétabli** en commun accord entre les parties concernées.

Par ailleurs, des autorisations exceptionnelles d'absence sont octroyées à la demande des Secrétaires Généraux, aux responsables des syndicats signataires de la présente charte et ce selon les procédures internes, et sur la base d'un quota défini d'un commun accord, en fonction de la représentativité syndicale ;

### **Article 20 : Mise à disposition d'un local pour se réunir**

Conformément aux dispositions du code du travail, et pour les besoins des réunions nécessaires à l'exercice de leurs prérogatives, une salle de travail appropriée est mise à la disposition des différentes institutions représentatives du personnel (CSP, CE, CIS, CNC ...) et ce, selon un planning préétabli.

### **Article 21 : mise à disposition de lieux d'affichage ;**

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 des Ressources Humaines du site, pour information.

### **Article 22 : Subventions et audit des dépenses**

L'entreprise octroiera aux syndicats représentés au sein de la CIS, une subvention de fonctionnement et de formation en rapport avec la représentativité de chaque syndicat, et ce, sur la base de plans d'action détaillés, et en respect des critères de transparence, et de justification des dépenses engagées.

L'employeur se réserve le droit d'ordonner un audit relatif à l'utilisation des subventions ou aides exceptionnelles accordées aux partenaires sociaux, et ce, auprès d'une tierce partie.

### **Article 23 : Formation, synergie et partage d'expériences**

En vue de la promotion des relations professionnelles et du partage des expériences, des actions de formation et d'animation seront initiés, notamment en synergie avec l'Université OCP et la Fondation OCP.

# ANNEXES

## ANNEXE 1: RESULTATS DES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES DE LA PRESENTE CHARTE LORS DU SCRUTIN DU 15 MAI 2009)

Sites OCP	Nombre de sièges à pourvoir	Taux de représentativité (pourcentage de sièges es RP élus			
		SNTP/CDT	SDP/ FDT	FNSP/UNTM	SNP/UGTM
Khouribga	24	38%	29%	13%	-
Youssofia/Benguérir	14	57%	14%	21%	7%
Safi	8	50%	50%	-	-
El Jadida	8	75%	-	25%	-
Boucraâ/Laâyoune	8	38%	38%	-	25%
Casablanca	8	50%	50%	-	-
Total des sièges	70	34	29	8	3
Pourcentage de sièges de RP	100	49%	29%	11%	4%
Nombre de voix exprimées					
Pourcentage des voix obtenues					

## ANNEXE 2 : REPARTITION DES SIEGES DE LA CIS ET DE LA CNC

### COMPOSITION DE LA CIS ET DE LA CNC

SYNDICATS REPRESENTES AU SEIN DU GROUPE OCP	SNTP/CDT	SDP/FDT	FNSP/UNTM	SNP/UGTM
NOMBRE DE SIEGES ACCORDES AU SEIN DE LA CIS ET DE LA CNC	7	4	2	1