

# GROUPE OCP

## PROTOCOLE d'Accord – 2019

### I. Préambule

---

Au niveau international, l'année 2019 a été caractérisée par une concurrence accrue dans un marché en suroffre. Face à ce défi et grâce à ses avantages compétitifs, notamment la flexibilité industrielle, l'agilité commerciale et la maîtrise des coûts, combinés à la stratégie d'investissement et de diversification, OCP a pu maintenir sa position dans le secteur.

Sur le plan interne, l'année en cours a été marquée par d'importants accomplissements à plusieurs niveaux, notamment en matière de développement et de valorisation du Capital Humain, à travers la généralisation du Cycle de Développement des compétences et des carrières à l'ensemble des Collaborateurs de la haute maîtrise, ainsi que la préparation de sa mise en œuvre pour le reste des collaborateurs.

Dans le même cadre, l'année 2019 a connu le lancement du programme « KAFA'ATI », pierre angulaire du dispositif de développement des collaborateurs, qui vise à mettre en place les conditions de l'entreprise d'apprenants, en vue d'offrir à tous les collaborateurs du Groupe un cadre de développement des compétences global et intégré.

Par ces mesures d'envergure, OCP réaffirme ainsi le placement du développement et de la valorisation de son Capital Humain au cœur de sa dynamique de transformation, où l'engagement et la volonté d'apprendre et de se développer sont des valeurs capitales.

Les membres de la Commission de Négociation Collective (CNC), réunis en session ordinaire les 10, 11 et 12 décembre 2019, réaffirment leurs engagements mutuels à :

- Renforcer la performance globale durable et la compétitivité du Groupe en contribuant à la réalisation des objectifs assignés ;
- Valoriser la compétence individuelle et collective comme élément stratégique et inconditionnel pour maintenir le leadership du Groupe au niveau mondial ;
- Instaurer un dialogue social serein comme exigence quotidienne pour une performance durable du Groupe, qui doit être privilégié en toutes circonstances ;
- Œuvrer pour le renforcement de la cohésion interne à même d'apporter une forte plus-value aux résultats du Groupe ;
- Renforcer le bien-être et les acquis des collaborateurs, véritables leviers d'engagement et de performance.

Après avoir délibéré sur les différents points inscrits à l'ordre du jour, issus notamment du cahier revendicatif commun 2019, les membres de la CNC se sont mis d'accord sur ce qui suit:

---

#### Protocole d'Accord du 12 décembre 2019

Les informations à caractère personnel recueillies font l'objet d'un traitement destiné à la gestion des relations sociales au sein d'OCP. Le destinataire des données sont les services RH. Conformément à l'article 5 de la loi 09-08 relative à la protection des données personnelles, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant au service RH.

## II. Points d'accord issus du dialogue social 2019 :

### A. Amélioration de la situation matérielle et sociale du personnel

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

#### 1. Traitement professionnel :

- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le traitement professionnel est augmenté de 300 DH brut.

#### 2. Indemnité de logement:

- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le montant brut de l'indemnité de logement est augmenté de 200 DH brut pour la part collaborateur.

#### 3. Allocation forfaitaire de rentrée scolaire ou universitaire:

- Le montant de l'allocation forfaitaire de rentrée scolaire ou universitaire est augmenté de 150 DH brut et ce, à compter de la rentrée scolaire 2019/2020.

#### 4. Allocation complémentaire pour la rentrée scolaire:

- Le montant de l'allocation complémentaire pour la rentrée scolaire est augmenté de 200 DH pour les collaborateurs en activité au titre des enfants éligibles aux cycles du préscolaire, primaire, collège et lycée non-inscrits à l'IPSE et ce, à compter de la rentrée scolaire 2019/2020.

#### 5. Allocation forfaitaire de congé :

- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'allocation forfaitaire de congé octroyée aux collaborateurs OE et TAMCA est augmentée de 200 DH brut pour la part collaborateur.

#### 6. Allocation forfaitaire au titre de l'Aid Al Adha :

- A partir de l'année 2020, le montant brut de l'allocation forfaitaire au titre de l'Aid Al Adha est augmenté de 200 DH brut.

#### 7. Allocation pour enfant à besoins spécifiques :

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le montant forfaitaire de l'allocation accordée aux collaborateurs au titre de chaque enfant à besoins spécifiques à charge est augmenté de 200 DH Brut.

#### 8. Allocation pour acquisition d'un ordinateur :

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'allocation pour acquisition d'un ordinateur sera accordée aux collaborateurs au titre de chaque enfant scolarisé et ce, à partir du lycée.

#### 9. Frais de voyage :

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les taux kilométriques O.N.C.F servant de base au calcul du remboursement des frais de voyage engagés par les collaborateurs au titre de leurs divers déplacements seront majorés de 30%.

### B. Développement des compétences et des carrières

#### 10. Généralisation du cycle annuel de développement pour tous les collaborateurs TAMCA et OE/GC:

Dans le cadre de la transformation des dispositifs de développement de notre Capital Humain, le cycle de développement sera généralisé pour les collaborateurs TAMCA/PM et OE/GC.

Ce cycle vient confirmer les orientations de notre Groupe en matière de développement et de valorisation du capital humain où l'engagement et la volonté d'apprendre et de se développer sont des valeurs capitales.

Ce cycle de développement s'articule autour des principes suivants :

- Assurer le développement continu des collaborateurs sur la base d'une appréciation des compétences et de la performance globale ;
- L'appréciation est basée sur des critères clairs et objectifs, accompagnée par un suivi tout au long de l'année.

#### Protocole d'Accord du 12 décembre 2019

Les informations à caractère personnel recueillies font l'objet d'un traitement destiné à la gestion des relations sociales au sein d'OCP. Le destinataire des données sont les services RH. Conformément à l'article 5 de la loi 09-08 relative à la protection des données personnelles, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant au service RH.



- Promouvoir l'échange et le feedback entre le Collaborateur et son Manager autour du plan de développement individuel et des objectifs de progrès ;
  - Les décisions de développement sont challengées et entérinées dans le cadre des comités de développement notamment par rapport à l'évolution de carrière.
11. La mise en œuvre du cycle de développement passe par deux composantes :
- Une première composante qui a pour objectif le développement des compétences des collaborateurs à travers KAFA'ATI ;
  - Une seconde composante qui a trait au développement de la performance globale des collaborateurs.
12. Modalités de déploiement du Cycle de développement pour l'année 2020 :
- La note de lancement des cycles de développement pour les collaborateurs TAMCA/HM et pour les collaborateurs TAMCA/PM et OE/GC sera diffusée courant le mois de décembre 2019.
  - La date d'effet des promotions est fixée au 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour les collaborateurs TAMCA/PM et OE/GC, et au 1<sup>er</sup> juillet 2020 pour les collaborateurs TAMCA/HM.
  - Le calcul de l'ancienneté pour l'éligibilité à la promotion est déterminé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020.
13. Des actions de communication adressées à l'ensemble des collaborateurs seront lancées en janvier 2020.
14. Le calendrier cible pour la mise en œuvre des cycles annuels de développement à partir de l'exercice 2021, ainsi que son articulation avec les autres processus RH (règles de gestion, déclinaison des objectifs, rétribution de la performance, ...), fera l'objet de travaux de concertation dans le cadre de la commission thématique « Développement des compétences et des carrières », et ce courant l'année 2020.
15. Continuer la réflexion sur la classification actuelle des emplois pour mettre en place la filière expertise permettant d'introduire des mécanismes d'évolution de carrière à l'horizontale. Profiter de ce chantier pour assainir les affectations des collaborateurs par rapport aux codes emplois actuels.
16. Renforcement des ressources et des moyens alloués aux équipes développement RH et aux CCI pour accompagner le déploiement sur le terrain de ces nouveaux dispositifs.
17. Renforcer, au niveau local, les actions de communication et de formation des membres des CSP, tout au long du déploiement des nouveaux dispositifs de développement.
18. La commission thématique « Développement des compétences et des carrières » poursuivra ses travaux de concertation et de co-construction autour des dispositifs de développement RH courant 2020.
19. Conditions d'ancienneté dans le niveau pour le passage au grade AP :
- Pour les collaborateurs relevant du niveau 52, l'ancienneté requise dans le niveau pour le passage au grade AP doit être supérieure ou égale à 2 ans.

### C. Affaires Sociales

#### 20. Gestion participative :

Le modèle de gestion participative instauré à OCP accorde à la CAS locale un rôle capital dans le management de l'offre sociale locale et ce, en renforçant ses prérogatives et en développant ses mécanismes de fonctionnement et de concertation.

#### Protocole d'Accord du 12 décembre 2019

Les informations à caractère personnel recueillies font l'objet d'un traitement destiné à la gestion des relations sociales au sein d'OCP. Le destinataire des données sont les services RH. Conformément à l'article 5 de la loi 09-08 relative à la protection des données personnelles, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant au service RH.

Pour consacrer davantage ce rôle en 2020, il a été convenu de :

- Renforcer la participation des CAS dans l'ingénierie des programmes sociaux ;
- Partager la répartition, en pourcentage, des allocations réservées aux différents programmes ;
- Valider le règlement intérieur et les mécanismes de fonctionnement des CAS locales ;
- Veiller à la périodicité des réunions.

21. Infrastructures sociales :

- Achèvement des travaux en 2020 des clubs de Khouribga et de Benguéir ;
- Démarrage, courant 4<sup>ème</sup> trimestre 2020, des travaux de construction du Club de Youssoufia

22. Estivage :

- Dans le cadre de l'amélioration continue de l'offre d'estivage, les actions suivantes seront menées dans le cadre des conventions hôtelières :
  - Renforcer la concertation dans l'élaboration des cahiers des charges ;
  - Définir les modalités de bénéfice localement ;
  - Réaffecter les allocations, en pourcentage, entre les programmes sociaux.
- Expérimenter l'amélioration de l'offre de séjour dans les centres d'estivage OCP (accueil et animation) et ce, sur un centre pilote durant la saison estivale ;
- Lancement, en 2020, des travaux de construction des deux centres d'estivage : « Pont Blondin » et « Imouzzar » ;
- Conclure des conventions avec des opérateurs touristiques nationaux offrant des réductions tarifaires sur présentation de badges (professionnels et sociaux).
- À compter du 2<sup>ème</sup> trimestre 2020, l'accès aux centres d'estivage OCP sera ouvert aux agents-pensionnés et leurs familles à charge, en dehors de la période estivale et les vacances scolaires, dans la limite de 20% de la capacité totale disponible et suivant un processus et des règles à définir.

23. Colonies de vacances :

- Lancement, en 2020, des travaux de construction des deux colonies de vacances : « Pont-Blondin » et « Imouzzar ».

24. Achoura :

- Élargir l'assiette des bénéficiaires des bons d'achats « Achoura » aux enfants des collaborateurs âgés de 2 à 12 ans.

25. Pèlerinage aux Lieux Saints de l'Islam :

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les dispositions suivantes seront appliquées :

- Le quota annuel sera porté à 1,7% de l'effectif des collaborateurs OCP au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée ;
- Le reliquat annuel de l'opération pèlerinage sera affecté aux collaborateurs ayant fait valoir le droit à la retraite et n'ayant pas bénéficié de cet avantage et ce, dans la limite du budget disponible et suivant des règles à définir. Cette contribution aux frais de pèlerinage, à hauteur du montant officiel de l'opération, sera accordée aux personnes tirées au sort dans le cadre de l'opération officielle de l'année considérée.
- Développement de conventions tarifaires avec des agences de voyages agréées.

**Protocole d'Accord du 12 décembre 2019**

Les informations à caractère personnel recueillies font l'objet d'un traitement destiné à la gestion des relations sociales au sein d'OCP. Le destinataire des données sont les services RH. Conformément à l'article 5 de la loi 09-08 relative à la protection des données personnelles, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant au service RH.



## 26. Assistance décès

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le dispositif d'assistance sera renforcé par l'octroi d'une aide de 3.000 DH Net aux collaborateurs suite au décès du conjoint ou d'un enfant à charge.

## 27. Prêts :

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les prêts « automobile » seront accordés selon les dispositions suivantes :

Libellés	Tranche sans intérêts	Tranche avec intérêts
Montant	110.000 DH	40.000 DH
Durée	60 mois	60 mois
Taux	0%	3%

Aussi, il a été convenu de :

- Classer les demandes d'octroi des prêts « ménagers » et « automobile » sur la base de l'ancienneté des collaborateurs ;
- Accorder une suite favorable aux demandes formulées pour bénéficier de la main levée sur la carte grise et ce, en s'engageant sur les modalités de remboursement de l'encours restant dû.

## 28. Enfants à besoins spécifiques :

- Conclusion d'une convention-cadre avec un établissement spécialisé permettant de développer une offre socio-éducative pour les enfants à besoins spécifiques ;
- Mise en place d'une offre socio-éducative locale et inclusive, à partir de septembre 2021, dont les modalités seront définies localement.

## 29. Conventions tarifaires :

- Continuer le processus de développement des conventions tarifaires en 2020 en ciblant les instituts d'enseignement supérieur, les opérateurs de télécoms, de transport aérien et ferroviaire ;
- Elargir la population bénéficiaire des conventions tarifaires aux titulaires de badges sociaux.

## D. Logement

Dans le cadre des mesures d'accompagnement pour l'accession à la propriété, il a été convenu de mettre en place les dispositions suivantes :

## 30. Offre logement :

- Soutenir l'effort global en accentuant les efforts sur la satisfaction des non-bénéficiaires dans le respect des équilibres budgétaires ;
- Activer les nouveaux projets de lotissement et développer de nouveaux programmes en fonction du foncier existant et des possibilités offertes ;
- Ouvrir le reliquat restant du programme cession « Appartements », après consultation des CAS locales, à l'ensemble des collaborateurs et ce, après définition des règles y afférentes par la commission thématique « Logement »
- Etudier, courant 2020, la possibilité de généraliser le financement via « Mourabaha immobilière » aux programmes de cession d'OCP ;
- Développer d'autres conventions tarifaires avec des promoteurs immobiliers et des banques.

### Protocole d'Accord du 12 décembre 2019

Les informations à caractère personnel recueillies font l'objet d'un traitement destiné à la gestion des relations sociales au sein d'OCP. Le destinataire des données sont les services RH. Conformément à l'article 5 de la loi 09-08 relative à la protection des données personnelles, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant au service RH.

### 31. Projets de lotissement :

- Lancement des notes de commercialisation au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2020 des projets de lotissements suivants :
  - Youssoufia : Lotissement « Nour »
  - Benguerir : Lotissement « Vert »
  - Jorf Lasfar : Lotissement « Phosphore El Fath 2 »
  - Phosboucraa : Lotissement « Laâyoune »

L'octroi des mesures d'accompagnement pour la cession des lots de terrain relatifs aux programmes ci-haut désignés, sera lissé sur plusieurs exercices.

- Achèvement des travaux dans le projet « Cité Verte » à Khouribga avant fin 2020.
- Lancement des travaux en 2020 dans les nouveaux projets suivants :
  - Jorf Lasfar : Projet « PUMA » (600 lots) ;
  - Khouribga : Extension du programme cité « VERT » (+140 lots)
- Développement à Safi d'un programme de lotissement dans le cadre du projet identifié par le site. Les détails y afférents seront partagés localement avec les partenaires sociaux.

### 32. Mesures d'accompagnement et dispositions associées :

Application des mesures et dispositions suivantes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

- Porter le montant du soutien au logement (SL) à 460.000 DH brut ;
- Porter la durée minimale de calcul de la bonification actualisée à 216 mois ;
- Accorder la mainlevée à la restriction de garder le bien immobilier pendant 5 ans aux :
  - Collaborateurs appelés à faire valoir leurs droits à la retraite ;
  - Ayant-droits en cas de décès du collaborateur.

## E. Education

### 33. Développement de la capacité d'accueil de l'IPSE :

Dans le cadre du programme de développement de la capacité d'accueil de l'IPSE, de nouveaux établissements scolaires seront engagés comme suit :

- Une extension du primaire à Safi : ouverture lors de la rentrée scolaire 2020/2021 ;
- Un collège à Khouribga : ouverture lors de la rentrée scolaire 2020/2021 ;
- Un collège-Lycée à Laâyoune : lancement des travaux au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2020.

### 34. Amélioration continue de la qualité de l'éducation :

Dans la perspective de renforcer la dynamique d'amélioration continue de la qualité de l'éducation à l'IPSE, une batterie de mesures et d'outils sera mise en place à partir de l'année scolaire 2019/2020:

- Mise en place d'un dispositif de remédiation des difficultés d'apprentissage, structuré et individualisé, et qui implique les enfants concernés et leurs familles ;
- Renforcement du dispositif actuel de supervision pédagogique, en mettant en place les processus et outils permettant d'appuyer la mise œuvre de la vision pédagogique de l'IPSE, et favorisant les apprentissages par des méthodes actives et innovantes ;
- Evaluation des prestations éducatives assurées par les gestionnaires pour compte des établissements IPSE par des experts externes. Les résultats de cette évaluation feront l'objet de partage avec les partenaires sociaux dans le cadre des instances représentatives locales.

### Protocole d'Accord du 12 décembre 2019

Les informations à caractère personnel recueillies font l'objet d'un traitement destiné à la gestion des relations sociales au sein d'OCP. Le destinataire des données sont les services RH. Conformément à l'article 5 de la loi 09-08 relative à la protection des données personnelles, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant au service RH.



- Elaboration, à partir des résultats de l'évaluation des prestations éducatives, d'un programme pluriannuel d'accompagnement et de développement des compétences des directeurs d'établissements et des enseignants, avec l'objectif d'assurer une meilleure tenue des postes cibles ;
- Encouragement du recours aux outils digitaux dans l'évaluation et dans l'acte d'enseigner dans les établissements IPSE, en mobilisant des stratégies innovantes qui permettent de placer l'enfant au centre de l'apprentissage, stimulent son intérêt et sa curiosité par des contenus ludiques et interactifs et qui respectent son rythme d'apprentissage.

#### 35. Réduction des droits de scolarité dans les établissements IPSE :

A compter de la prochaine rentrée scolaire 2020/2021 :

- Les collaborateurs OCP ayant deux (02) enfants et plus à charge, scolarisés dans les établissements IPSE, bénéficieront d'un abattement de 5% sur la facture globale au titre de la quote-part dans les droits de scolarité mensuels ;
- Les retraités et veuves dont la pension mensuelle est inférieure ou égale à 4000 DH seront exonérés du paiement des droits de scolarité au titre de leurs enfants scolarisés dans les établissements IPSE dans les sites.

#### 36. Aide à la scolarité des enfants des collaborateurs OCP :

A compter de la prochaine rentrée scolaire 2020/2021, une aide à la scolarité sera instaurée au profit des collaborateurs OCP dont les familles/enfants résident et sont scolarisés dans une ville ne disposant pas d'un établissement IPSE, au titre des enfants à charge scolarisés dans les cycles préscolaire, primaire et secondaire, et ne bénéficiant pas, par ailleurs, de l'offre éducative conventionnée IPSE.

Le montant mensuel de l'aide à la scolarité est fixé à hauteur de deux tiers (2/3) des frais de scolarité mensuels engagés par la famille, et dûment justifiés par des factures délivrées par l'établissement scolaire fréquenté, sans toutefois dépasser le plafond de 1.000 DH Net/Enfant/Mois (soit un maximum de 11.000 DH Nets/Enfant/An).

L'aide à la scolarité est octroyée à la famille au titre de l'enfant à charge, et n'est pas cumulable avec l'indemnité complémentaire pour rentrée scolaire (ACRS) et l'indemnité de scolarité. Elle est versée à un seul bénéficiaire si le couple est composé de deux collaborateurs OCP en charge du ou des mêmes enfants.

Les autres modalités d'application seront fixées par une note interne.

#### 37. Développement d'une offre éducative à Oued-Zem :

Dans le cadre du développement de l'offre éducative portée par l'IPSE et ses partenaires dans les sites, une prospection sera lancée courant le 1<sup>er</sup> semestre 2020 pour le développement d'un partenariat avec un opérateur éducatif privé local ou national pour la réalisation, selon les standards IPSE, d'un complexe scolaire inclusif à Oued-Zem.

### F. Prévoyance sociale :

38. La commission thématique « Prévoyance Sociale » poursuivra ses travaux pour la mise en place d'une vision de la couverture médicale, en tenant compte des prérequis d'une offre de qualité et des exigences d'un système conforme, pérenne et qui préserve les acquis des bénéficiaires.
39. Assurer l'accès aux prestations des CMS à l'ensemble des bénéficiaires de la couverture médicale.
40. Fonctionnement des CMS d'EL JADIDA et SAFI :
  - Présence de l'assistant(e) social(e) ou infirmier(e) au CMS 24H/7J ;
  - Astreinte pour le médecin qui sera appelé par l'infirmier de garde si l'état du malade le nécessite.

#### Protocole d'Accord du 12 décembre 2019

Les informations à caractère personnel recueillies font l'objet d'un traitement destiné à la gestion des relations sociales au sein d'OCP. Le destinataire des données sont les services RH. Conformément à l'article 5 de la loi 09-08 relative à la protection des données personnelles, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant au service RH.

41. Assurer, courant 2020, le transport intra-urbain pour l'ensemble des bénéficiaires de la couverture médicale par les sites depuis les CMS vers la formation hospitalière la plus proche, en cas d'urgence médicale validée par le médecin OCP.
42. A partir du 1<sup>er</sup> février 2020, délivrer aux bénéficiaires atteints de maladies néoplasiques, une prise en charge médicale en ambulatoire pour les scanners lors des bilans d'extension;
43. Infrastructures médicales :
- Lancement des travaux du CMS de Laâyoune courant 1<sup>er</sup> semestre 2020 ;
  - Achèvement de l'extension du CMS de Khouribga courant 1<sup>er</sup> trimestre 2020 ;
  - Ouverture du CMS de Safi courant décembre 2019 ;
  - Renforcement des structures de gestion et des ressources des CMS courant 2020 ;
  - Construction de l'hôpital multidisciplinaire de Safi courant 2020 ;
  - Lancement de l'hospitalisation à l'hôpital multidisciplinaire de Youssoufia courant 1<sup>er</sup> trimestre 2020.
44. Externalisation de l'AFDR, au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre 2020, via la mise en place d'un produit d'assurance à cotisation définie:
- Le taux de cotisation patronale est fixé à 2% de l'assiette RCAR mensuelle pour l'ensemble des collaborateurs ;
  - Les droits acquis seront déterminés et fixés à la date de mise en place du nouveau produit sur la base de l'AFDR (x11 mois).
45. Octroi d'une avance sur l'Allocation Décès de 4.000 DH à la demande du conjoint.
46. Etudier la possibilité de mise en place d'antennes RCAR et CNRA dans les sites OCP.

#### G. Affaires administratives :

47. A partir du 2<sup>ème</sup> semestre 2020, la déduction à la source des intérêts relatifs aux prêts hypothécaires contractés par les collaborateurs et bonifiés par OCP, sera opérée à hauteur du montant dudit prêt et ce, selon les dispositions fiscales en vigueur.
48. Poursuite des efforts entrepris en matière de transformation digitale RH à travers la mise en place progressive de nouveaux services RH et sociaux centrés sur l'utilisateur via la plateforme MyOCP.
49. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le prolongement de 3 mois du congé maternité est accordé au profit des collaboratrices sur la base de leur demande tout en leur octroyant une rémunération mensuelle équivalente à 50% du salaire de référence, et ce en ligne avec la politique de diversité du Groupe.
50. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les jours de présence à la formation continue au CCI seront pris en considération dans le calcul de la prime de performance mensuelle.

#### III. Mise en œuvre :

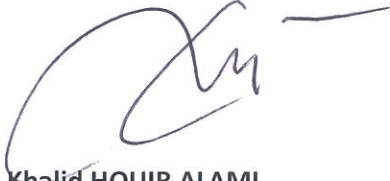

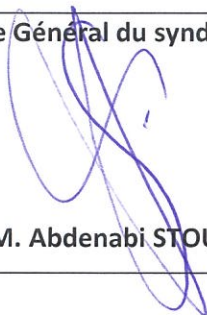
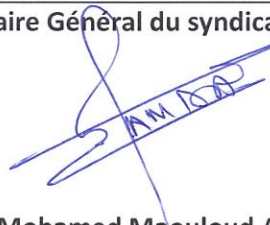
Les membres de la Commission de Négociation Collective s'engagent à mettre en œuvre les différents engagements du présent Protocole d'Accord.

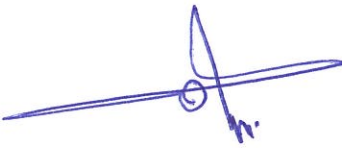



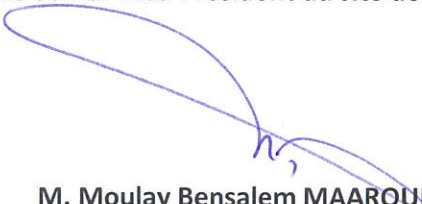


Fait en cinq exemplaires originaux,  
À Casablanca, le 12 décembre 2019,

#### Protocole d'Accord du 12 décembre 2019

Les informations à caractère personnel recueillies font l'objet d'un traitement destiné à la gestion des relations sociales au sein d'OCP. Le destinataire des données sont les services RH. Conformément à l'article 5 de la loi 09-08 relative à la protection des données personnelles, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant au service RH.



Signataires du côté des syndicats représentés au sein du Groupe OCP	
<p>Le Secrétaire Général du syndicat SNTP/CDT,</p>  <p>M. Khalid HOUIR ALAMI</p>	<p>Le Secrétaire Général du syndicat FNSP/UNTM,</p>  <p>M. Sadik MAKHCHANE</p>
<p>Le Secrétaire Général du syndicat SDP/FDT,</p>  <p>M. Abdenabi STOUR</p>	<p>Le Secrétaire Général du syndicat SNP/UGTM,</p>  <p>M. Mohamed Maouloud AMIDAN</p>

Signataires du côté de la Direction Générale d'OCP S.A	
<p>L'Executive Vice-President Capital Humain,</p>  <p>M. Faris DERRIJ</p>	<p>L'Executive Vice-President Opérations Industrielles,</p>  <p>M. Iliass EL FALI</p>
<p>Le Senior Vice-President du site de Khouribga,</p>  <p>M. Abdelghani FILALI</p>	<p>Le Senior Vice-President du site de Jorf-Lasfar,</p>  <p>M. Ahmed MAHROU</p>
<p>Le Senior Vice-President du site de Safi,</p>  <p>M. Moulay Bensalem MAAROUFI</p>	<p>Le Senior Vice-President du site de Gantour,</p>  <p>M. Abdelkrim RAMZI</p>
<p>Le Senior Vice-President de Phosboucraâ,</p>  <p>M. Mohammed CHEHTANE</p>	

#### Protocole d'Accord du 12 décembre 2019

Les informations à caractère personnel recueillies font l'objet d'un traitement destiné à la gestion des relations sociales au sein d'OCP. Le destinataire des données sont les services RH. Conformément à l'article 5 de la loi 09-08 relative à la protection des données personnelles, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant au service RH.