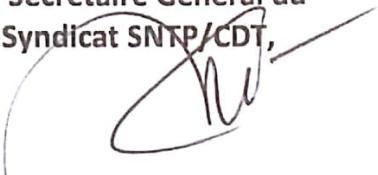
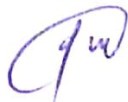

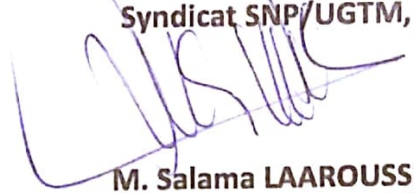
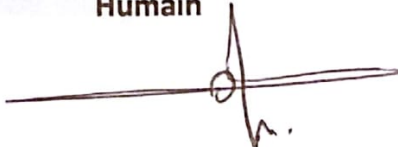




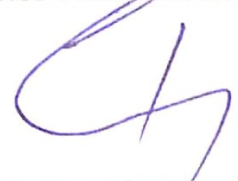
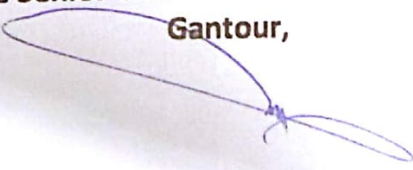


Signataires du côté des syndicats représentés au sein du Groupe OCP	
<p>Le Secrétaire Général du Syndicat SNTP/CDT,</p>  <p>M. Khalid HOUIR ALAMI</p>	<p>Le Secrétaire Général du Syndicat FNSP/UNTM,</p>  <p>M. Sadik MAKHCHANE</p>
<p>Le Secrétaire Général du Syndicat SDP/FDT,</p>  <p>M. Abida MOUSSA</p>	<p>Le Secrétaire Général du Syndicat SNP/UGTM,</p>  <p>M. Salama LAAROUSSI</p>

Signataires du côté de la Direction Générale d'OCP SA	
<p>L'Executive Vice-Président Capital Humain</p>  <p>M. FARIS DERRIJ</p>	<p>L'Executive Vice-Président Opérations Industrielles</p>  <p>M. Iliass EL FALI</p>
<p>Le Senior Vice-Président du site de Jorf Lasfar,</p>  <p>M. Amine KAF</p>	<p>Le Senior Vice-Président du Site de Khouribga,</p>  <p>M. Brahim RAMDANI</p>
<p>Le Senior Vice-Président de Phosboucrâa</p>  <p>M. Maoulainine MAOULAININE</p>	<p>Le Senior Vice-Président du Site de Safi,</p>  <p>M. Hamid QACHAR</p>
<p>Le Senior Vice –Président du Site de Gantour,</p>  <p>M. My Bensalem MAAROUFI</p>	

# GROUPE OCP

## PROTOCOLE d'ACCORD – 2017

### I. Préambule

L'année 2017 s'est caractérisée par un contexte particulier pour le marché des phosphates qui a été fortement marqué par l'augmentation des prix des matières premières et l'arrivée sur le marché de capacités additionnelles générées par la forte concurrence.

Malgré cette situation difficile, OCP a continué à tirer le meilleur bénéfice grâce à sa stratégie commerciale et industrielle, axée sur plus de capacités compétitives et une stimulation de la demande internationale, ce qui a permis de stabiliser ses marges et de maintenir à l'équilibre ses indicateurs financiers.

Conscients de la particularité de ce contexte, les membres de la Commission de Négociation Collective (CNC) composée des représentants de la Direction d'OCP et des syndicats SNTP/CDT, FNSP/UNMT, SDP/FDT et SNP/UGTM signataires de la charte du dialogue social se sont réunis, dans le cadre de la CNC, les 07, 08 et 09 Décembre 2017 en vue de traiter du cahier revendicatif commun de l'année en cours.

Prenant en considération les efforts consentis conjointement par les deux parties pour faire aboutir le présent Protocole d'Accord tout en réaffirmant leurs engagements mutuels à :

- Consolider les fondements d'un dialogue social serein, responsable et durable ;
- Soutenir la performance durable et la compétitivité du Groupe en contribuant à la réalisation des objectifs assignés et à la réussite des projets structurants ;
- Développer les compétences individuelles et collectives, encourager la performance et œuvrer pour l'amélioration de la situation socio-professionnelle des collaborateurs ;
- Promouvoir le bien-être et renforcer le sentiment d'appartenance et le niveau d'engagement des collaborateurs.

Après avoir délibéré sur les différents points inscrits à l'ordre du jour, les membres de la Commission se sont mis d'accord sur ce qui suit :

**Protocole d'Accord du 09 Décembre 2017**

Les informations à caractère personnelles 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 2017 :

### 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 2017, le traitement professionnel est augmenté de 400 DH brut.

#### **2. Indemnité de logement (IL) :**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, le montant brut de l'indemnité de logement est augmenté de 100 DH pour la part collaborateur.

#### **3. Prime de fonction :**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le montant brut de la prime de fonction est majoré de 10%. Cette prime sera octroyée aussi aux collaborateurs non bénéficiaires affectés aux sites industriels avec un montant brut journalier de 5 DH.

#### **4. Indemnité de panier :**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les montants bruts de l'indemnité de panier sont portés à :

- 26 DH pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> postes ;
- 41 DH pour le 3<sup>ème</sup> poste.

#### **5. Indemnité pour travail de nuit :**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le montant brut de l'indemnité de travail de nuit est porté à 35 DH.

#### **6. Allocation complémentaire pour la rentrée scolaire :**

Mise en place de l'allocation complémentaire pour la rentrée scolaire au profit des collaborateurs actifs au titre de leurs enfants scolarisés au cycle du lycée et non-inscrits à l'IPSE et ce, à compter de la rentrée scolaire 2017/2018.

#### **7. Allocation forfaitaire de congé :**

A partir de l'année 2018, l'allocation forfaitaire de congé octroyée aux collaborateurs OE et TAMCA est augmentée de 200 DH brut pour la part collaborateur.

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

A partir de l'année 2018, le montant brut de l'allocation forfaitaire au titre de l'Aïd Al Adha est augmenté de 200 DH brut.

### B. Développement des carrières du personnel TAMCA/OE :

#### **9. Amélioration des résultats de la dernière opération de promotion :**

Les résultats de la dernière opération de promotion seront améliorés de 1500 promotions dont 1200 changements de grade et 300 changements de classe.

La date d'effet de ces promotions est fixée au 1<sup>er</sup> décembre 2017.

#### **Protocole d'Accord du 09 Décembre 2017**

Les informations à caractère personnelles 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.

## 10. Opération de promotion des collaborateurs X6/AP :

Lancement de l'opération de promotion des collaborateurs (X6/AP) relevant des niveaux 52, 61, 62 et 63 à partir de janvier 2018, et ce, sur la base d'un nouveau cycle de développement.

Ce cycle de développement a pour objectif de :

- Assurer le développement des collaborateurs sur la base d'une évaluation des compétences, de la performance et des valeurs ;
- Promouvoir l'échange entre le Collaborateur et son Manager autour du plan de développement individuel « PDI » et des objectifs de progrès ;
- Valider les PDI des collaborateurs au sein des Comités de Développement Site, notamment les décisions d'évolution de carrière.

Les décisions de promotion au rang de Hors Cadre et au Grade AP, issues de ce cycle, seront annoncées juste après la tenue des comités de développement.

Les critères d'éligibilité pour l'évolution de carrière sont les suivants :

### a. Pour le passage au rang « Hors cadre » :

- Les collaborateurs relevant du niveau 52 doivent disposer de :
  - Une ancienneté dans le niveau supérieure ou égale à 4 ans, à partir du premier du mois de lancement de l'opération ;
  - Une ancienneté au sein du Groupe OCP supérieure ou égale à 6 ans pour les collaborateurs ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et moins, à partir du premier du mois de lancement de l'opération ;
  - Une ancienneté au sein du Groupe OCP supérieure ou égale à 4 ans pour les collaborateurs ayant un diplôme universitaire de 2<sup>ème</sup> cycle, à partir du premier du mois de lancement de l'opération.
- Les collaborateurs relevant des niveaux 61, 62 et 63 doivent disposer de :
  - Une ancienneté dans le niveau supérieure ou égale à 2 ans, à partir du premier du mois de lancement de l'opération ;
  - Une ancienneté au sein du groupe OCP supérieure ou égale à 6 ans pour les collaborateurs ayant un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> cycle et moins, à partir du premier du mois de lancement de l'opération.

### b. Pour le passage au Grade AP :

- Les collaborateurs relevant du niveau 52 doivent avoir une ancienneté dans le niveau supérieure ou égale à 4 ans, à partir du premier du mois de lancement de l'opération.

A titre tout à fait exceptionnel, la date d'effet pour les promotions qui seront opérées dans le cadre de ce cycle pour l'année 2017, est fixée, au 1<sup>er</sup> juillet 2017.

## 11. Nouveau dispositif de développement TAMCA/OE :

Mise en place, courant 2019, du nouveau dispositif de développement TAMCA/OE pour l'ensemble des collaborateurs, en lieu et place des opérations de promotion par voie de concours.

Les principales lignes directrices de ce dispositif devront répondre aux objectifs suivants :

- Proposer des plans de formation et de développement en ligne avec les ambitions du Groupe et répondant aux besoins opérationnels métier, et également aux aspirations des collaborateurs en matière de développement des compétences ;
- Prendre en considération dans l'évolution de carrière des collaborateurs, à l'horizontale ou à la verticale, les compétences, la performance et les valeurs. Ces propositions d'évolution de carrière sont faites par la ligne managériale ;

### Protocole d'Accord du 09 Décembre 2017

Les informations à caractère personnelles 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.



- Opérer annuellement ce dispositif de développement en respectant la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et les besoins organisationnels des différentes entités du Groupe.

La commission thématique « Développement des carrières » poursuivra ses travaux de partage et de concertation sur les modalités de mise en œuvre, notamment les critères d'éligibilité.

### **C. Affaires sociales :**

#### **12. Gestion participative :**

Renforcement du rôle des CAS locales dans l'action de proximité.

La commission thématique « Social » poursuivra la réflexion pour le développement d'un modèle de gestion participative des affaires sociales.

#### **13. Infrastructures Sociales :**

##### **Achèvement des travaux des infrastructures sociales en 2018 :**

- Club Sidi Bouzid à Safi ;
- Club Sidi Saleh à Jorf ;
- Club de Laâyoune.

##### **Lancement de nouveaux projets en 2018 :**

- Club de Khouribga
- Club de Benguéir
- Club de Youssoufia

#### **14. Centres d'Estivage OCP :**

Il a été convenu de mettre en place, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les dispositions suivantes :

- Révision à la baisse des frais de séjour de 50 DH/nuitée dans les centres d'estivage de Cabo negro, de Bouznika et de Marrakech ;
- Diffusion d'une note définissant la nouvelle formule de classement arrêtée par les membres de la Commission thématique « Social » ;
- Autorisation d'accès aux centres d'estivage OCP de Bouznika, de Marrakech et de Cabo negro, à deux (2) estivants supplémentaires inscrits au voucher de séjour. Ainsi, les appartements de type F2 (4 pax), F3 (6 pax) et F4 (8 pax) peuvent abriter respectivement 6, 8 et 10 estivants maximum.

#### **15. Colonies de vacances :**

La commission thématique « Social » est chargée d'étudier courant premier semestre 2018, les possibilités de diversification des destinations des colonies de vacances et d'amélioration de l'offre pédagogique.

#### **16. Pèlerinage aux Lieux Saints de l'Islam :**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

- Augmentation de 2 000 DH de la participation OCP aux frais administratifs engagés par les collaborateurs éligibles, retenus dans l'opération officielle de pèlerinage aux Lieux Saints de l'Islam de l'année considérée ;
- Le collaborateur tiré au sort durant l'année de sa mise en pension bénéficie de la participation OCP aux frais du pèlerinage, dans le cadre des règles en vigueur et à hauteur du quota alloué ;
- Les CAS locales traiteront des cas non-éligibles et tirés au sort dans la limite du quota alloué.

##### **Protocole d'Accord du 09 Décembre 2017**

Les informations à caractère personnelles 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.

### 17.Assistance sociale :

A partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2018, augmentation des montants accordés dans le cadre du dispositif d'assistance à la famille du collaborateur décédé, ou au collaborateur en cas de décès d'un conjoint ou d'un enfant, comme suit :

- Décès du Collaborateur : + 2 000 DH
- Décès du Conjoint/Enfant : + 1 000 DH

### 18.Prêts :

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les dispositions appliquées aux nouvelles demandes des prêts sont configurées comme suit :

Libellés	Taux d'intérêt TTC	Plafond	Durée de remboursement maximale
Prêt « Voiture » Tranche 1	0% au lieu de 4%	60 000 DH	60 au lieu de 48 mois
Prêt « Voiture » Tranche 2	3% au lieu de 4%	60 000 DH	
Prêt « Ménagers » Tranches 5 à 8	3% au lieu de 4%	15 000 DH	12 mois

Les tranches 1 et 2 du prêt « Voiture » peuvent être prises séparément.

L'octroi des tranches du prêt « Voiture » est conditionné par le respect de la capacité mensuelle de remboursement issue de la formule en vigueur et ce, à hauteur de 100% du prêt du véhicule.

### 19.Partenariats sociaux :

La Commission thématique « Social » est chargée de proposer des partenariats visant l'enrichissement et la diversification du portefeuille des conventions tarifaires.

## D. Education :

20.Dans l'objectif d'accompagner l'effort de généralisation de l'offre éducative portée par l'IPSE, les projets, ci-après, seront lancés en 2018 :

- La construction de 4 nouveaux complexes préscolaire/primaire à Benguéir, Khouribga, Safi et Youssoufia ;
- L'extension des 4 collèges existants de Benguéir, d'El Jadida, de Khouribga et de Youssoufia, pour servir de complexes intégrés « Collège/Lycée ».

21.Les enfants des collaborateurs OCP en activité, scolarisés actuellement dans les cycles préscolaire et primaire dans des établissements avec lesquels l'IPSE a conclu des conventions d'allocation de capacités, peuvent continuer à bénéficier de la même offre éducative dans le même site d'affectation, en cas de départ normal à la retraite du collaborateur, et ce jusqu'à la fin du cycle scolaire fréquenté à ladite date de départ.

22.Pour accompagner la prise en charge de l'éducation des enfants à besoins spécifiques, l'allocation forfaitaire accordée aux collaborateurs en activité, au titre de leurs enfants à besoins spécifiques dont la liste est validée par la Commission médicale Groupe, est portée à 3 000 DH brut par enfant et par mois et ce, à compter du 1er janvier 2018.

23.Pour accompagner les familles des collaborateurs en activité dans leurs démarches visant l'éducation de leurs enfants à besoins spécifiques, des conventions avec des Associations locales seront étudiées au niveau de chaque site.

### Protocole d'Accord du 09 Décembre 2017

Les informations à caractère personnelles 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.

24. Lancement à partir de janvier 2018, d'une opération de formation-promotion en faveur des collaborateurs éligibles affectés à l'IPSE et concernés par la mobilité vers les entités des sites de Khouribga et de Gantour.

#### **E. Accession à la propriété :**

Dans le cadre de l'encouragement de l'accession à la propriété, il a été convenu de mettre en place, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les dispositions suivantes :

##### **25. Offre logement en 2018 :**

- Soutenir l'effort global ;
- Augmenter progressivement l'effort « Extra » en fonction du rythme de la cession ;
- Activer la liquidation du programme « Cession » en invitant les CAS locales à développer des réflexions visant l'accélération de la cession du stock existant ;
- Régler les cas spécifiques par les CAS locales dans le respect des dispositions réglementaires en vigueur et dans le cadre du budget global alloué au Logement ;
- Développer des conventions tarifaires avec des promoteurs immobiliers et des sociétés de financement.

##### **26. Amélioration de l'offre existante :**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les dispositions d'accession à la propriété suivantes seront adoptées :

- Porter le montant du produit « Soutien au Logement (SL) » à 400 000 DH brut ;
- Porter la durée minimale de calcul de la bonification de 8 ans à 10 ans ;
- Organiser une seule opération Extra/SL en observant les points suivants :
  - Respect du budget alloué chaque année ;
  - Respect des critères de classement en vigueur ;
  - Démarrage de l'opération en Février ;
  - Accorder un délai de 90 jours aux admis figurant sur la liste principale pour la constitution des dossiers ;
  - Recourir à la liste d'attente, dans la limite du budget alloué, à partir du mois de juillet de chaque année.
- Chaque CAS locale est chargée d'étudier l'opportunité de :
  - Distinguer le classement « Extra » en fonds propres et en prêt hypothécaire et ce, dans le respect du budget alloué et des dispositions en vigueur ;
  - Ouvrir à la cession le reliquat des appartements à l'ensemble des collaborateurs des sites.
- La commission thématique « Logement » étudiera les mécanismes de mise en place d'un « forfait Extra » en remplacement des produits « Extra » et « SL » actuels ;

##### **27. Achèvement des travaux des nouveaux projets en 2019, des lotissements suivants :**

- Projets de lotissement El Jadida ;
- Projet de lotissement à Laâyoune ;
- Projets de lotissement à Khouribga ;
- Projets de lotissement à Benguerir ;
- Projets de lotissement à Yousseoufia.

En fonction de la maturité des projets, une note d'information sera diffusée par le site en concertation avec la CAS locale.

#### **Protocole d'Accord du 09 Décembre 2017**

Les informations à caractère personnelles 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.



## **F. Prévoyance sociale :**

### **28.Couverture médicale :**

La couverture médicale est un sujet qui revêt une grande importance pour l'ensemble des collaborateurs. Les actions de nature stratégique feront l'objet de concertation avec les partenaires sociaux. Ainsi, il a été convenu :

- Elaboration et diffusion, courant le premier semestre 2018, d'un OS de couverture médicale préservant les droits et les acquis des collaborateurs, y compris les pratiques convenues en commun accord dans le cadre des travaux de la Commission thématique « Prévoyance Sociale » ;
- La commission thématique « Prévoyance sociale » poursuivra ses travaux ;
- Prise en charge à 100% des hospitalisations pour maladies néoplasiques, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- Elargissement de la liste des agréments avec des cliniques spécialisées dans les villes de Mohammedia, Berrechid, Béni Mellal, Tanger, Tétouan, Fès et Oujda ;
- Une étude sera lancée pour la conception d'un site web dédié à la couverture médicale.

### **29.Infrastructures médicales :**

- Ouverture du CMS de Safi, courant premier trimestre 2019 ;
- Ouverture du CMS d'El Jadida, courant premier trimestre 2019 ;
- Lancement des travaux du CMS de Laâyoune, courant deuxième semestre 2018 ;
- Renforcement des ressources humaines et des moyens techniques des CMS existants ;
- Lancement de la deuxième phase de l'Hôpital Multidisciplinaire de Youssoufia (livraison en S1/2018) ;
- Lancement des travaux de l'Hôpital Multidisciplinaire de Safi à partir de décembre 2017 ;
- Organisation de réunions avec les équipes en charge des Hôpitaux multidisciplinaires pour développer des pistes d'amélioration de la qualité des prestations et de l'agrément médical.

### **30.Transport par ambulance :**

- Les CAS locales étudieront des solutions adaptées pour les demandes de transport par ambulance de l'ensemble des assurés de la couverture médicale, notamment via des conventions d'assurance.

### **31.Assurance sociale :**

- Examen de la possibilité d'amélioration de la couverture garantie de décès et invalidité.

### **32.Retraite :**

- Continuer les efforts de sensibilisation des collaborateurs sur les apports d'adhésion au régime complémentaire « RECORE » ;
- Lancer une étude sur l'AFDR dans le cadre de la Commission thématique « Prévoyance Sociale » ;
- Harmoniser l'assiette de déclaration mensuelle ;
- Etudier la possibilité d'instaurer une allocation de décès au profit de la population recrutée à partir de 2001 après leur départ à la retraite.

#### **Protocole d'Accord du 09 Décembre 2017**

Les informations à caractère personnelles 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.



### **G. Affaires administratives :**

33. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le nombre de jour minimum des tranches du congé annuel accordé aux collaborateurs OE-TAMCA est réduit à six (6) jours au lieu de sept (7) jours actuellement en vigueur ;
34. Les Comités de Statut du Personnel (CSP) continueront à discuter au besoin des éventuelles demandes d'aménagement du temps de travail des collaboratrices ayant des enfants en bas âge ;
35. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le montant du tiers de déplacement est porté à 100 DH brut, avec alignement des catégories professionnelles.

H. Réfléchir à un cadre évolué de la gestion du dialogue social en lien avec la charte, et ce dans le cadre des instances existantes.

### **III. Mise en œuvre :**

Les membres du Comité s'engagent à mettre en œuvre les différents engagements du présent protocole d'accord.

Fait en cinq exemplaires originaux,

À Casablanca, le 09 décembre 2017



**Protocole d'Accord du 09 Décembre 2017**

Les informations à caractère personnelles 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.

