

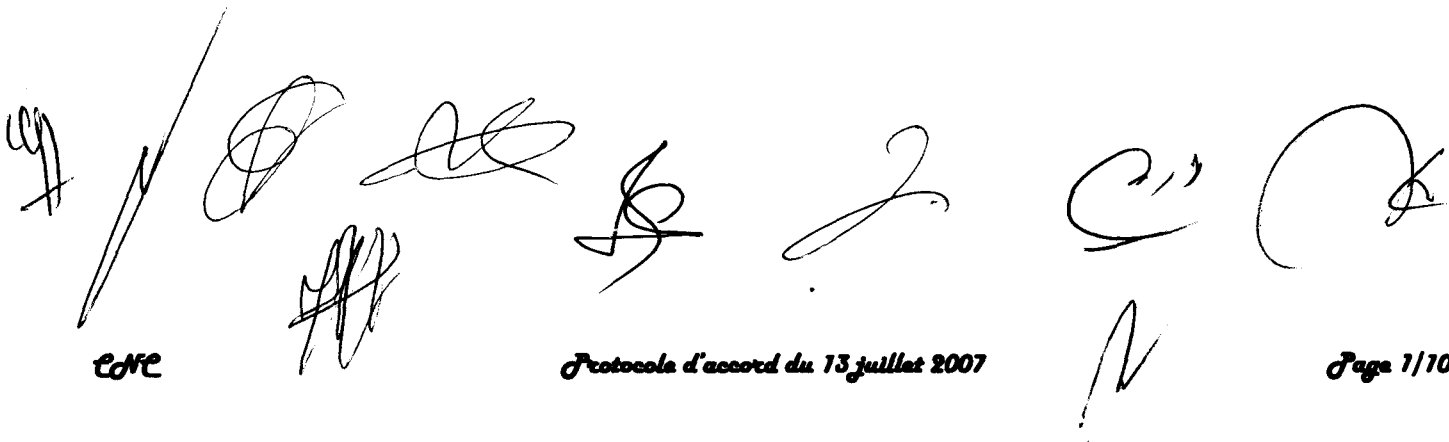
Préambule

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et aux règles internes en vigueur au sein du Groupe OCP, en particulier les termes de la charte de concertation sociale du 1er avril 2005 ;

considérant les principes directeurs de cette charte, notamment ceux relatifs au respect mutuel, aux impératifs de la préservation des équilibres économiques de l'entreprise et aux objectifs d'amélioration de la situation sociale et professionnelle du personnel ;

partant de la volonté commune de maintien et de consolidation d'un dialogue social responsable et équilibré à même de répondre tant aux exigences de compétitivité de l'entreprise sur la scène internationale qu'aux aspirations légitimes du personnel du Groupe OCP ;

les membres de la Commission de Négociation Collective (CNC), après avoir délibéré sur les différents points inscrits à l'ordre du jour des réunions de ladite commission, issus notamment du cahier revendicatif commun de l'année 2007 présenté par la Commission intersyndicale (CIS), se sont mis d'accord sur ce qui suit :



Handwritten signatures of the members of the Commission de Négociation Collective (CNC) and the Commission intersyndicale (CIS).

Éléments de l'accord

1. Engagements mutuels

Les membres de la CNC expriment leurs engagements mutuels pour :

- poursuivre leurs efforts communs visant à développer davantage la culture du dialogue social et à consolider les expériences acquises dans ce domaine, et ce dans le but de promouvoir un climat social sain favorisant le développement de l'entreprise et la mobilisation autour de la promotion des performances économiques du Groupe et de la consolidation de la promotion sociale ;
- œuvrer ensemble dans le sens de l'amélioration de la productivité et de la compétitivité du Groupe, et ce afin de pouvoir générer une croissance économique durable à même de répondre aux exigences de l'actionnaire, et permettre ainsi de poursuivre la satisfaction des attentes légitimes du personnel ;
- promouvoir une communication responsable et positive tant en interne qu'en externe, qui soit à la hauteur de l'image de marque de l'entreprise, du personnel et de l'ensemble de ses instances représentatives.

2. Points d'accord issus du cahier revendicatif commun 2007

La négociation collective ayant porté sur le cahier revendicatif commun présenté au titre de l'année 2007 a conduit aux points d'accord mentionnés ci-après :

a. Salaires, primes et indemnités :

Revalorisation des salaires et de l'indemnité complémentaire (IC) comme suit :

Exercice 2007

A partir du 1^{er} juillet 2007 :

- Octroi d'une indemnité spéciale temporaire (IST) de 350 DH.

Exercice 2008

A partir du 1^{er} janvier 2008 :

- Augmentation de l'indemnité spéciale temporaire (IST) de 200 DH ;
- Conversion d'une partie du montant de l'IST en une augmentation de 2,5 % du Traitement Professionnel.

core

Protocole d'accord du 13 juillet 2007

Page 2/10

- Conversion d'une partie du montant de l'IST en une augmentation de 2,5% du Traitement Professionnel ;
- Conversion du reliquat de l'IST en une augmentation de l'Indemnité Complémentaire (IC).

Le volet relatif à l'augmentation des salaires ne figurera pas dans le cahier revendicatif commun qui sera présenté au titre de l'exercice 2008.

Revalorisation des indemnités de panier, de caisse et de responsabilité des chauffeurs assurant le transport de personnes comme suit :

A partir du 1^{er} juillet 2007:

- L'indemnité de panier passe, selon les horaires de travail qui ouvrent droit à cette indemnité, de 6,50 DH à 10,00 DH pour les agents travaillant au 1^{er} et 2^e poste ou en horaire continu et de 10,75 DH à 13,00 DH pour les agents travaillant au 3^e poste ;
- Les taux actuels de l'indemnité de caisse, tels qu'ils sont définis par les notes réglementaires internes en vigueur, sont majorés de 10 % ;
- Les taux de l'indemnité de responsabilité des chauffeurs assurant le transport de personnes, tels qu'ils sont définis par les notes réglementaires internes en vigueur, sont augmentés de 4 DH.

b. Autres allocations :

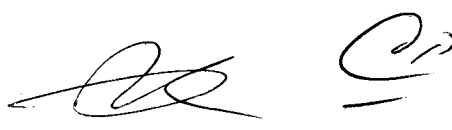
De nouvelles mesures sociales sont mises en place en faveur du personnel en activité, selon les modalités décrites ci-après :

Allocation forfaitaire de départ à la retraite :

- A compter du 1^{er} juillet 2007, une allocation forfaitaire de départ à la retraite est accordée aux agents mis en pension d'ancienneté et proportionnelle selon les OS 800 et 824 et RCAR. Le montant brut (M) de cette allocation forfaitaire est déterminé comme suit :

$$M = 7 \times AS$$

où **AS** représente l'assiette de liquidation de pension telle que définie par les OS 800 et 824.



COPIE

Protocole d'accord du 13 juillet 2007

Page 3/10

Allocation pour enfant ayant des besoins spécifiques (enfant handicapé) :

- A partir du 1^{er} juillet 2007, une allocation forfaitaire mensuelle est accordée aux agents au titre de chaque enfant à charge reconnu par la Commission médicale du Groupe OCP comme ayant des besoins spécifiques (enfant handicapé).
- Le montant mensuel de cette allocation forfaitaire est fixé à 500 DH par enfant concerné.

Allocation pour la rentrée scolaire :

- A compter de septembre 2007, une allocation forfaitaire annuelle pour la rentrée scolaire est accordée aux agents en activité au titre des enfants à charge scolarisés ;
- Le montant forfaitaire annuel de cette allocation est fixé à 400 DH par enfant scolarisé.

c. Promotion interne

- Une opération de promotion des agents X6(J et F) et X4(B) du niveau 52 sera organisée avant la fin de l'année 2007 pour la promotion au grade d'Assistant Principal (AP) ;

d. Projet logement /Accession à la propriété

Cession de logements de fonction et de terrains viabilisés :

- Accord de principe pour compléter la liste des logements de fonction déjà mis en cession auparavant par 100 logements supplémentaires à Laâyoune ;
- Le lancement effectif de la cession débutera après la réalisation des études indispensables et l'obtention par l'OCP de toutes les autorisations administratives nécessaires ;
- Par ailleurs, étant donné que l'accession à la propriété constitue une préoccupation majeure au niveau de l'entreprise d'une part, et d'autre part pour accéder aux différentes sollicitations du personnel dans le cadre de la mise en œuvre des programmes de cession de logements de fonction déjà engagés dans ces sites, des mesures spécifiques seront prises pour répondre au mieux aux attentes exprimées par les membres de la CNC, notamment au niveau des sites ci-après :

- Laâyoune ;
- El Jadida ;
- Safi ;
- Youssoufia ;
- Benguéir ;
- Khouribga.

Protocole d'accord du 13 juillet 2007

Page 4/10

- La Commission logement (CL) se réunira courant septembre 2007 pour évaluer les réalisations enregistrées en matière de logement et proposer des mesures appropriées ;

Projet de la cité "AL WAHDA" à Boucraâ :

- La première tranche de la cité "AL WAHDA" à Boucraâ en cours de construction servira à d'autres usages (bureaux, logements d'accueil, ...) et permettra de renforcer la capacité d'accueil et d'hébergement ;
- La deuxième tranche sera réalisée sur la base de plans modifiés tenant compte des besoins et des desideratas exprimés par les membres de la CNC d'une part, et d'autre part de la consistance prévue initialement dans le projet global (1^{ère} et 2^e tranches) ;
- Par ailleurs, la vision globale du projet social pour Phosboucraâ est prévue être annoncée par Monsieur le Directeur Général avant la fin de l'année en cours (2007).

Prime à la construction :

- La prime à la construction est accordée aux agents de Casablanca ayant bénéficié du prêt hypothécaire (PH) avant l'année 2006, ainsi qu'à ceux ayant bénéficié du prêt relais dans les autres sites OCP (y compris Casablanca) ;
- Le montant de la prime à la construction qui sera accordé aux agents concernés par cette mesure correspond à 12,5% du montant du prêt restant dû à la date du 1^{er} juillet 2007 ;

Conditions d'octroi du prêt hypothécaire (PH) :

- L'ancienneté à l'OCP ouvrant droit à l'agent pour le bénéfice du prêt hypothécaire (PH) et à la prime à la construction, fixée actuellement à 5 ans, est ramenée à 30 mois (2 ans et demi). Les autres conditions requises pour le bénéfice du prêt hypothécaire restent inchangées ;
- Cet assouplissement de la condition d'ancienneté à l'OCP concerne uniquement le prêt hypothécaire et ne s'applique pas à la cession des logements de fonction ;
- Le bénéfice de cet assouplissement des modalités d'octroi du prêt hypothécaire et de la prime à la construction est conditionné par l'engagement de l'agent à servir l'OCP pendant au moins 5 années à partir de la date à laquelle il a bénéficié du prêt ;
- Dans le cas où l'agent bénéficiaire de cette mesure exceptionnelle serait amené à quitter le Groupe OCP avant d'y avoir cumulé 5 ans à compter de la date du bénéfice du prêt, il lui sera demandé de rembourser la

Protocole d'accord du 13 juillet 2007

Page 5/10

totalité des sommes restant dues à la date de son départ au titre du différentiel d'intérêt supporté par l'OCP et de la prime à la construction le cas échéant.

e. Couverture médicale

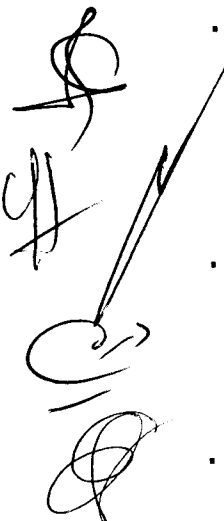
Prise en charge des maladies graves et chroniques :

- A compter du 1^{er} juillet 2007, la prise en charge médicale des maladies graves et chroniques est assurée par l'entreprise à hauteur de 95% de la tarification en vigueur à l'OCP ;
- Les 5 maladies graves et chroniques concernées par cette mesure sont :
 - Les maladies cancéreuses ;
 - Les troubles cardio-vasculaires sévères (ischémie coronarienne, insuffisance cardiaque) ;
 - Les maladies oculaires sévères (glaucome, cécité) ;
 - L'insuffisance rénale chronique ;
 - Les cirrhoses hépatiques.
- Les cirrhoses hépatiques (hépatique C) continuent à être prises en charge à 100 % des barèmes de la tarification en vigueur à l'OCP ;
- Les agents ayant des encours de quote-part à payer au titre de l'une des maladies énumérées ci-dessus seront dispensés du paiement desdits encours à hauteur de 95% du reliquat restant dû à la date du 1^{er} juillet 2007.

Amélioration de la couverture médicale :

En vue d'améliorer davantage les prestations de couverture médicale en faveur du personnel en activité au sein du Groupe OCP, le principe de mettre en place une couverture médicale complémentaire obligatoire qui couvre la période d'activité et de retraite est retenu.

Pour y parvenir dans les meilleurs délais possibles, il a été convenu ce qui suit :

- 
- faire préparer, au sein de la sous-commission "Couverture médicale" déjà opérationnelle, un projet de Cahier de Charges (CdC) qui définira les prestations à prévoir dans le cadre de cette couverture médicale complémentaire obligatoire, ainsi que les autres modalités de mise en œuvre ;
 - faire lancer, le cas échéant, un appel d'offres auprès des organismes spécialisés de la place (assurances notamment) sur la base du Cahier de charges élaboré par ladite sous-commission et après son approbation en interne par les services compétents OCP ;
 - Le bénéfice de cette couverture médicale complémentaire obligatoire est réservé au personnel en activité moyennant une cotisation salariale et patronale ;

core

Protocole d'accord du 13 juillet 2007

Page 6/10

- La contribution patronale est fixée à hauteur de 1% du traitement professionnel de l'agent ;
- Le niveau de la contribution de l'agent bénéficiaire des prestations de cette couverture médicale complémentaire obligatoire pendant la période d'activité et de retraite sera fixé à l'issue des résultats de l'étude de faisabilité et des négociations qui seraient menées avec l'organisme prestataire retenu par l'appel d'offres et après accord de la CNC.

f. Prestations sociales

Pèlerinage aux lieux saints de l'Islam :

- Les quotas fixés par l'OCP pour chaque site seront utilisés en fonction des résultats des tirages au sort opérés par les Autorités Locales. Après cette étape, et en cas de disponibilité d'un reliquat de places non utilisées au niveau d'un site donné, la possibilité de faire bénéficier les agents des autres sites tirés au sort et bien classés, serait envisagée ;
- Il est prévu de réexaminer les procédures actuellement en vigueur à l'OCP pour tenir compte des contraintes résultant des nouvelles dispositions mises en place par les pouvoirs publics (tirage au sort des pèlerins).

g. Circulaire FP13 du 1^{er} avril 1976 (Phosboucraâ)

Après un échange approfondi sur les dispositions prévues dans la circulaire FP13 du 1^{er} avril 1976 et les modalités actuelles de son application, il s'est avéré que les dispositions en vigueur au Groupe OCP ne sont pas en contradiction avec ladite circulaire FP13.

Dans le cadre de l'amélioration de la situation matérielle et pour apporter plus de bien-être familial, les membres de la CNC ont décidé de prendre deux nouvelles mesures en faveur du personnel de Phosboucraâ :

Revalorisation de l'indemnité forfaitaire de déplacement (personnel de Phosboucraâ) comme suit :

- A compter du 1^{er} juillet 2007, les taux de l'indemnité forfaitaire de déplacement accordée au personnel de Phosboucraâ, tels qu'ils sont fixés par les notes réglementaires en vigueur, sont majorés de 40 DH par jour ;

Congé annuel du personnel de Phosboucraâ :

- A compter du 1^{er} janvier 2008, les droits à congé régulier accordés au personnel de Phosboucraâ seront majorés de 24 jours calendaires par an ;
- En concertation avec les partenaires sociaux, les aménagements éventuels à apporter à l'organisation du travail afin d'éviter toute perturbation du

h. Rôle et prérogatives des instances représentatives du personnel :

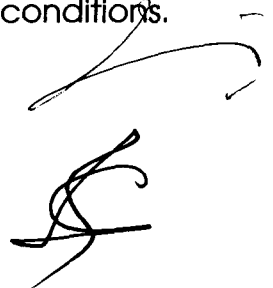
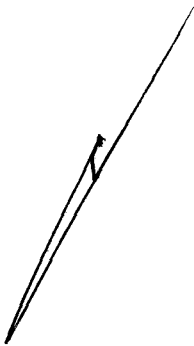
- Un plan annuel de formation adapté sera élaboré au titre de l'exercice 2008 au profit des différents acteurs concernés par le dialogue social (représentants du personnel dans les CSP, représentants de la Direction Générale dans les CSP, membres de la CNC et des autres instances).

i. Volet relatif aux dispositions légales :

- La CNC tiendra une réunion courant octobre 2007, en vue d'examiner les points du cahier revendicatif commun ayant trait aux aspects légaux.

j. Respect des dispositions de la charte de concertation sociale et des textes régissant les accords conclus :

- La CNC œuvrera au respect de la charte de concertation sociale et à la concrétisation des décisions prises dans les meilleures conditions.



ere



Protocole d'accord du 13 juillet 2007



Page 8/10

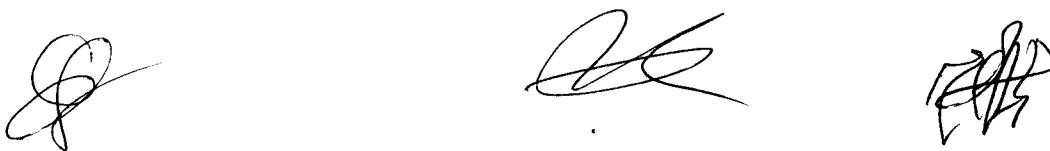
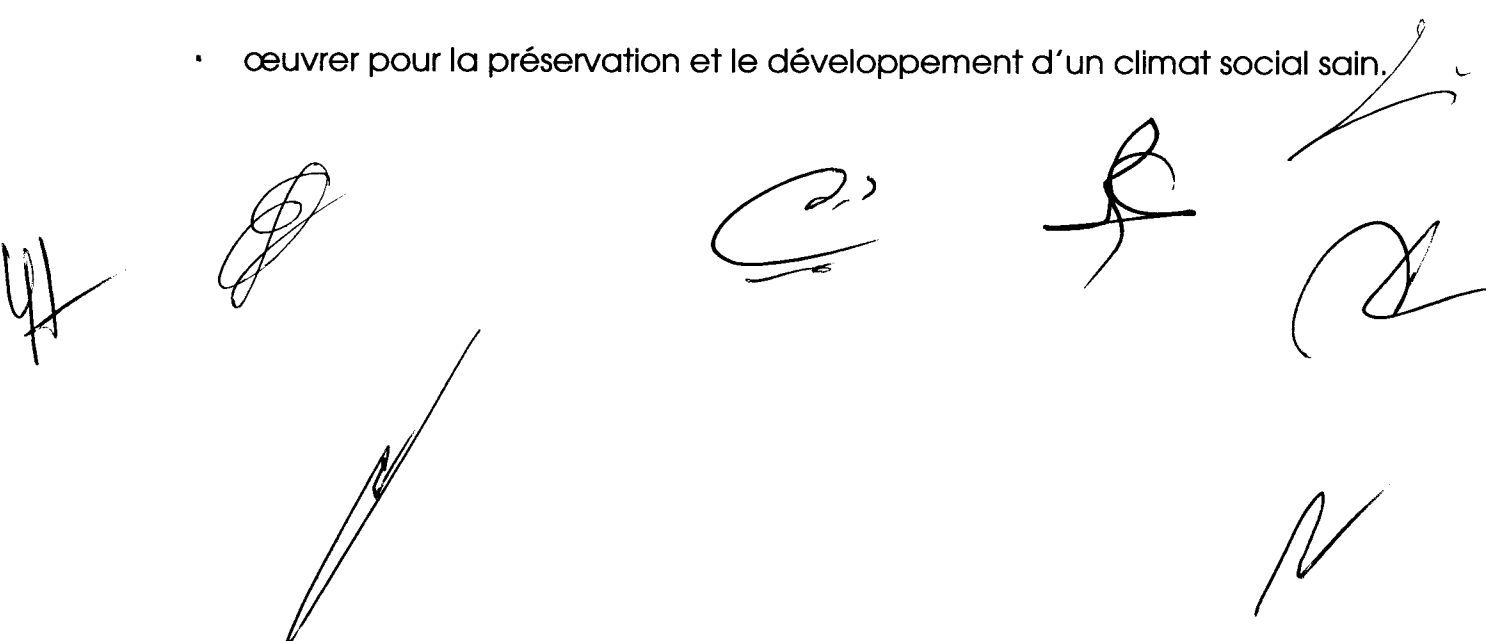
3. Conclusion

Considérant les efforts consentis conjointement pour faire aboutir le présent protocole d'accord, et afin de promouvoir au niveau de l'entreprise :

- la compétitivité et la consolidation de ses atouts techniques et économiques ;
- la cohésion sociale ;

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

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



4. Mise en œuvre

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

Fait en 6 exemplaires originaux,

A Casablanca, le 13 juillet 2007.

Côté Syndicats

**Le Secrétaire Général
de la FNTP/UMT,**



**M. Abderrazzak EL MOUAQ
Le Secrétaire Général
de la FNTP/UMT,**



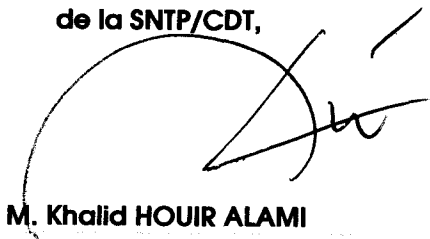
**M. Bouchta DARMI
Le Secrétaire Général
de la SNP/UGTM,**



**M. Abdelmajid KAMIRI
Le Secrétaire Général
de la SDP/FDT,**



**M. Eltif EL AZHARY
Le Secrétaire Général
de la SNTP/CDT,**



M. Khalid HOUIR ALAMI

Côté Groupe OCP

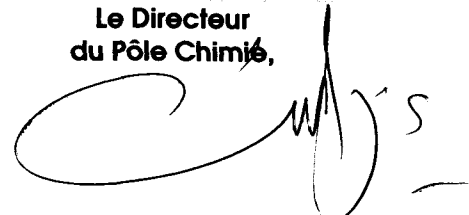
**Le Directeur
Accompagnement Social**



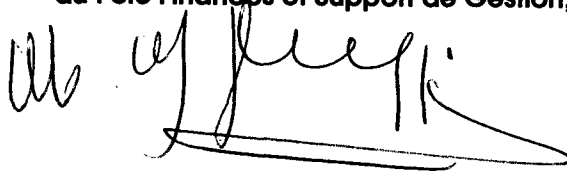
**M. Azzouz ZOUBAA
Le Directeur
du Pôle Mines,**



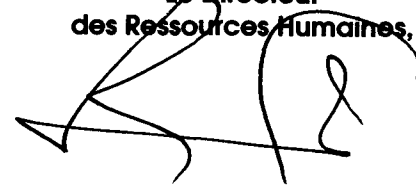
**M. Ahmed NABZAR
Le Directeur
du Pôle Chimie,**



**M. Abdelmajid GUERGACHI
Le Directeur
du Pôle Finances et Support de Gestion,**



**M. Mohamed EL HAJJOUJI
Le Directeur
des Ressources Humaines,**



M. Mohammed AISSAOUI