

GROUPE OFFICE CHERIFIEN DES PHOSPHATES

Protocole d'accord - 2009

Préambule

Un comité composé des représentants de la Direction de l'OCP et des secrétaires généraux des syndicats SNPT/CDT, SDP/FDT, FNSP/UNTM et SNP/UGTM s'est réuni, du 28 au 30 décembre 2009 au Siège social du Groupe OCP.

Prenant en considération les efforts consentis conjointement par les deux parties pour faire aboutir le présent protocole d'accord, et afin de promouvoir au niveau de l'entreprise :

- la culture de la performance tant individuelle que collective, conformément à la nouvelle stratégie du Groupe ;
- la consolidation du dialogue social et le renforcement de l'esprit de partenariat ;
- la cohésion sociale en interne ;

et dans le but d'œuvrer à l'amélioration des performances du Groupe OCP pour lui permettre d'affronter les grands défis auxquels il doit faire face durant les années à venir, les membres du comité s'engagent à :

- contribuer activement à l'incitation et à la mobilisation des équipes dans la réalisation des objectifs de productivité en vue de créer de la valeur et développer la croissance ;
- œuvrer, en permanence, pour la préservation et le développement d'un climat social sain.

C'est dans ce contexte de transition que les membres du comité, après avoir délibéré sur les différents points inscrits à l'ordre du jour, se sont mis d'accord sur ce qui suit :



CNC

Protocole d'accord du 30 décembre 2009



Page 1/4

Eléments de l'accord

I. Amélioration de la situation matérielle du personnel

A partir du 1^{er} janvier 2010 :

- Le traitement professionnel (TP) est augmenté de 10% ;
- L'indemnité de logement (IL) est augmentée de 450 DH (part agent).

Le personnel en activité à la date du 1^{er} janvier 2010 bénéficiera, en outre, de l'effet rétroactif de ces deux mesures et ce, à compter du 1^{er} octobre 2009.

II. Promotion interne :

Considérant la constance des revendications se rapportant au volet « promotion interne », et tenant compte de l'impact de cette mesure sur la valorisation des ressources humaines de l'entreprise, il a été convenu ce qui suit :

Promotion des agents des catégories C1 à C4 :

- Promouvoir les agents des catégories C1 à C4 selon les modalités ci-après :
 - du niveau 11 (Catégorie1) courant 2010 ;
 - du niveau 22 (Catégorie4) courant 2011 ;
 - des niveaux 12 et 21 (Catégories 2 et 3) courant 2012 ;

et ce, dans le cadre de cycles de formation adaptés, visant à rehausser le niveau de qualification de cette population au regard des exigences des postes cibles. Ces cycles seront conçus et mis en œuvre, chacun en ce qui le concerne, par les Pôles Mines et chimie,

La finalité de cette opération est d'éliminer progressivement ces niveaux.



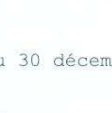
Promotion des agents ayant dix ans et plus dans le niveau :

- A la lumière des résultats des opérations de promotion interne engagées actuellement, un programme exceptionnel « formation/promotion » serait lancé au courant de l'année 2010 par les Pôles Mines, Chimie et Capital Humain, chacun en ce qui le concerne.

Concours centralisés 2009 :

- Amélioration, le cas échéant, du taux de promotion des agents ayant participé aux concours centralisés 2009. 


CNE

  
Protocole d'accord du 30 décembre 2009


Page 2/4

III. Amélioration et professionnalisation du système de couverture médicale

- En vue d'améliorer la couverture médicale du Groupe OCP et de professionnaliser sa gestion, une étude sera lancée, courant premier semestre 2010 auprès d'un cabinet spécialisé en la matière ;
- Cette étude permettra de déterminer notamment les pistes d'amélioration des prestations, ainsi que les impacts financiers y afférents ;

La couverture médicale sera inscrite en tant que chantier important durant l'année 2010.

IV. Amélioration de la retraite du personnel en activité :

- Afin d'activer la mise en place d'une retraite complémentaire en faveur du personnel en activité, objet du protocole d'accord de 2008, et d'apprécier l'impact financier correspondant, il a été convenu ce qui suit :
 - Elaborer un cahier des charges, et lancer une consultation auprès d'organismes spécialisés, courant premier trimestre 2010 ;
 - Présenter aux membres du comité les résultats de l'étude vers la fin du mois de mars 2010, en vue de statuer sur les différents scénarii possibles et leurs impacts financiers.

V. Prime de rendement







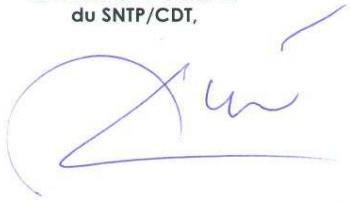
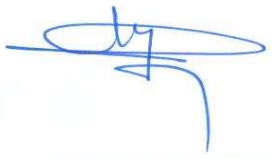
- Pour renforcer la culture de performance au sein de l'entreprise, un projet permettant d'améliorer les modalités d'octroi de la prime de rendement sera présenté aux partenaires sociaux courant février 2010. 

1. Mise en œuvre

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

Fait en 5 exemplaires originaux,

A Casablanca, le 30 décembre 2009.

<p>Côté Syndicats Le Secrétaire Général du SNP/UGTM,</p> 	<p>Côté Groupe OCP P/Le Directeur exécutif du Pôle Mines,</p> 
<p>M. Abdelmajid KAMIRI Le Secrétaire Général de la FNSP/UNTM,</p> 	<p>M. Abderrazak EL KAISSI P/Le Directeur exécutif du Pôle Chimie,</p> 
<p>M. Bouchta DARMI Le Secrétaire Général du SDP/FDT,</p> 	<p>M. Daoud BOUGAZZOUL Le Directeur exécutif du Pôle Finances et Support de Gestion,</p> 
<p>M. Abderrahim LAABAID Le Secrétaire Général du SNTP/CDT,</p> 	<p>M. Mohamed EL HAJJOUJI Le Directeur exécutif du Capital Humain,</p> 
<p>M. Khalid HOUIR ALAMI</p>	<p>M. Lahousseine DIGOULAY</p>