

# GROUPE OCP

## PROTOCOLE d'ACCORD – 2020

### I. Préambule

Considérant les spécificités de l'année 2020, caractérisée par la propagation du nouveau Corona virus (COVID-19) provoquant une pandémie aux conséquences multiples sur l'économie mondiale, et qui plonge plusieurs secteurs d'activité dans une récession profonde avec un impact direct sur la croissance.

Valorisant les efforts déployés par le Groupe OCP, qui a fait preuve de résilience face à la fluctuation de la demande internationale et à la baisse des prix et ce, grâce à sa performance industrielle, à son excellence opérationnelle et à l'efficacité de sa stratégie commerciale.

Reconnaissant les efforts fournis par l'ensemble des collaborateurs, qui ont fait preuve d'engagement et de solidarité, en s'inscrivant pleinement dans le respect des protocoles sanitaires et des mesures mises en place par le Groupe, visant la continuité de l'activité.

Conscients de la nécessité de renforcer davantage le front interne, de valoriser l'engagement des collaborateurs et d'accompagner le déploiement de la stratégie de développement du Groupe, les signataires du présent protocole d'accord réaffirment mutuellement :

- Leur reconnaissance des efforts déployés par les collaborateurs et leur satisfaction au regard des actions d'encouragement déployées, en ligne avec les réalisations du Groupe OCP, notamment dans la promotion du bien-être ;
- L'adhésion à la vision stratégique et aux valeurs du Groupe OCP, et s'engagent à contribuer à la réussite des projets de transformation du Groupe, visant la performance durable et le renforcement de la compétitivité ;
- La volonté de poursuivre la mobilisation du capital humain autour de la dynamique de développement dans le cadre de l'entreprise d'apprenants où l'engagement et la volonté d'apprendre et de se développer sont des valeurs capitales.
- L'engagement à capitaliser sur le modèle actuel du dialogue social au sein du Groupe pour bâtir les fondements d'un partenariat évolué, basé sur des mécanismes de participation efficaces et des modes appropriés de dialogue social, favorisant un climat de paix sociale pérenne.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent protocole ont convenu de ce qui suit :

#### Protocole d'Accord du 19 décembre 2020

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 2020 :**

### **A. Amélioration de la situation matérielle et sociale des collaborateurs**

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. Indemnité complémentaire (IC) :**

- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, le montant de l'indemnité complémentaire est augmenté de 200 DH brut.

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

- A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020, le montant brut de l'indemnité de logement est augmenté de 200 DH pour la part collaborateur.

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

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le montant brut journalier de la prime de fonction est majoré de 10%.

#### **4. Indemnité forfaitaire de déplacement de Phosboucraâ:**

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le montant brut de l'indemnité forfaitaire de déplacement de Phosboucraâ est augmenté de 5%.

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

- Le montant de l'allocation complémentaire pour la rentrée scolaire est augmenté de 200 DH brut dans les mêmes conditions d'octroi en vigueur et ce, à compter de la rentrée scolaire 2021/2022.

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

- A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'allocation forfaitaire de congé octroyée aux collaborateurs OE et TAMCA est augmentée de 400 DH brut pour la part collaborateur.

#### **7. Allocation pour enfants à besoins spécifiques :**

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, 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. Indemnité de représentation AP :**

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le montant de l'indemnité de représentation AP est augmenté de 100 DH brut.

#### **9. Allocation pour acquisition d'un ordinateur :**

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le montant de l'allocation pour acquisition d'un ordinateur est augmenté de 300 DH brut.

### **B. Développement des compétences et des carrières**

Dans le cadre de la transformation des dispositifs de développement de notre capital humain, initiée depuis 2018 dans un cadre de concertation et de co-construction, les cycles de développement ont été généralisés à l'ensemble des collaborateurs OE-TAMCA en 2020.

Ces cycles viennent confirmer les orientations de notre Groupe de s'inscrire dans la vision d'entreprise d'apprenants où l'engagement et la volonté d'apprendre et de se développer sont des valeurs capitales.

#### **10. Cycle de développement de la performance globale des collaborateurs OE-TAMCA :**

- Les étapes des cycles en cours seront finalisées avant la fin du mois de décembre 2020, y compris la diffusion des décisions d'évolution de carrière.

#### **Protocole d'Accord du 19 décembre 2020**

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.



- Compte tenu de la forte attente des collaborateurs exprimée par les partenaires sociaux, et à titre tout à fait exceptionnel, pour les collaborateurs OE-GC et TAMCA-PM, les résultats en matière d'évolution de carrière de ce premier cycle couvrent l'exercice 2020 et s'inscrivent dans une continuité par rapport aux résultats des dernières opérations de promotion, et ce en tenant compte des besoins de l'organisation.
- Pour les années à venir, le cycle annuel de développement de la performance globale sera lancé en septembre de chaque année. Les dates d'effet des promotions et de calcul de l'ancienneté sont fixées au 31 décembre de la même année. Les conditions d'éligibilité à la promotion demeurent inchangées.
- Pour le cycle de l'année 2021, et à titre tout à fait exceptionnel, le calendrier et les modalités se présenteront comme suit :
  - Date de lancement : septembre 2021
  - Date d'effet des promotions : 1<sup>er</sup> septembre 2021
  - Date de calcul de l'ancienneté : 1<sup>er</sup> janvier 2021
- Renforcer la formation et l'accompagnement des FLM pour le bon déroulement des différentes étapes des cycles de développement notamment l'étape du feed-back managérial.

11. Opération exceptionnelle de formation-promotion des infirmiers :

- Mise en place des actions nécessaires dans le but de clôturer l'opération en cours et ce, avant la fin du mois de décembre 2020.
- Mise en place, à partir du mois d'avril 2021, d'une deuxième opération exceptionnelle de formation-promotion au profit des collaborateurs titulaires, à l'embauche, d'un diplôme d'infirmier d'état et relevant du niveau 41.

Les collaborateurs ayant achevé le programme de formation mis en place dans le cadre de cette opération seront promus au niveau 42 avec comme date d'effet le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

12. Programme de développement de compétences et d'évolution de carrière des OE-PC :

- Lancer courant le premier trimestre de 2021 une nouvelle opération, dans la continuité du programme déjà entamé et ce, en respectant les mesures sanitaires.
- Les collaborateurs ayant suivi avec succès le cycle de développement des compétences mis en place seront promus au niveau immédiatement supérieur avec une date d'effet correspondant au 1<sup>er</sup> janvier 2020 et au 1<sup>er</sup> septembre 2020 en fonction des dates de dernières promotions.

13. Continuer la réflexion sur la classification actuelle des emplois pour mettre en place la filière d'expertise permettant d'introduire des mécanismes d'évolution de carrière à l'horizontale.

Programmer, courant le premier semestre 2021, des sessions de formation et de présentation de benchmark sur la filière d'expertise et la classification au profit des membres de la commission thématique développement des compétences et des carrières.

14. La commission thématique « Développement des compétences et des carrières » poursuivra ses travaux de concertation et de co-construction autour des sujets relatifs aux dispositifs de développement RH tout en renforçant, au niveau local, les actions de communication pour les membres des CSP.

**Protocole d'Accord du 19 décembre 2020**

Les informations à caractère personnel recueillies ont 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.

## C. Affaires Sociales

### 15. Gestion participative :

La gestion participative adoptée par OCP, constitue un modèle avancé, spécifique et évolutif, qui s'appuie sur trois leviers :

- La décentralisation des programmes sociaux ;
- Le renforcement des mécanismes de concertation ;
- L'efficacité des instances locales et leur capacité à ériger une offre sociale renouvelée, concertée et adaptée aux besoins des bénéficiaires.

Ainsi, en capitalisant sur ce modèle, il convient de faire évoluer, avec les partenaires sociaux, le cadre actuel de la gestion participative, vers davantage de concertation et de co-construction à l'échelle nationale et au niveau local en intégrant les CAS et ce, avant fin 2021.

Ce chantier permettra d'améliorer les mécanismes de la gestion participative notamment en terme de prérogatives et d'interaction entre les instances locales et centrales.

### 16. Infrastructures sociales :

Le processus de développement des infrastructures sociales se poursuivra par la reprise en 2021 des travaux dans les chantiers lancés et la programmation des travaux dans les autres projets.

### 17. Estivage :

Tenant compte de l'impact du contexte épidémique (Covid-19) sur le déploiement de l'offre d'estivage durant l'année 2020 et en vue de permettre à un plus grand nombre de collaborateurs de profiter d'un séjour de vacances en 2021, des efforts supplémentaires et des mesures spécifiques seront promptement déployés, dans le respect des protocoles sanitaires en vigueur, à travers notamment :

- Lancement des conventions hôtelières en 2021, en impliquant les parties prenantes dans l'élaboration du cahier des charges et l'amélioration du processus de gestion des réservations ;
- Développement en 2021 de conventions tarifaires avec plusieurs établissements touristiques et des agences de voyages à l'échelle nationale ;
- Réouverture des centres d'estivage OCP courant 2021, avec la mise en place d'une offre d'animation durant la saison estivale dans un centre pilote et ce, dans le respect des mesures préventives en vigueur ;
- Lancement en 2021, de l'application « 4Seniors » destinée à gérer les demandes de réservation des pensionnés OCP dans les centres d'estivage du Groupe ;

Les entités actions sociales des sites OCP en concertation avec les CAS locales mettront en place, durant la prochaine saison estivale, une task-force dédiée et déploierons tous les moyens nécessaires permettant d'assurer une offre d'estivage accessible, riche et diversifiée.

### 18. Colonies de vacances :

- Lancer les préparatifs d'organisation des colonies de vacances durant la saison estivale 2021, au profit de tous les enfants inscrits. Un enrichissement des programmes et une diversification des destinations sont recommandés.

### 19. Etablissements sociaux

- Les établissements sociaux, existants ou nouvellement construits, accueilleront en 2021 leurs adhérents et tous les bénéficiaires de l'offre sociale souhaitant profiter des prestations fournies dans ces infrastructures et ce, dans le respect des protocoles sanitaires en vigueur.
- Les modalités d'ouverture seront traitées localement en concertation avec toutes les parties prenantes.

#### Protocole d'Accord du 19 décembre 2020

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.



## 20. Pèlerinage aux Lieux Saints de l'Islam :

- Les bénéficiaires du pèlerinage au titre de l'année 2020, ayant restitué le montant de la participation OCP aux frais de pèlerinage, bénéficieront du montant arrêté par les autorités compétentes en 2021.
- Le reliquat des places restantes sera alloué aux retraités OCP répondant aux critères d'éligibilité requis.
- Développer en 2021, des conventions tarifaires locales avec les agences de voyages agréées pour HAJJ et Omra.

## 21. Assistance Décès :

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, le montant de « l'Allocation Décès » accordé suite au décès d'un collaborateur OCP sera augmenté de 1.000 DH Net.

## 22. Prêts sociaux :

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :
  - La valeur d'expertise d'un véhicule automobile, attestée par un expert assermenté en mécanique générale, sera retenue dans le calcul du montant du prêt à accorder.
  - Les prêts « automobile » seront accordés selon les dispositions suivantes :

Libellés	Tranche sans intérêts	Tranche avec intérêts
Montant	120.000 DH	30.000 DH
Durée	60 mois	60 mois
Taux	-	3%

## 23. Enfants à besoins spécifiques :

- Lancement en 2021 des travaux d'aménagement de deux centres pilotes (Mine/Chimie) pour les enfants à besoins spécifiques, à vocation éducative, sociale et paramédical ;
- Lancer une campagne de communication sur la convention ALPC et poursuivre le développement des conventions locales dans les sites OCP.

## 24. Conventions tarifaires :

- Continuer le processus de développement des conventions tarifaires en 2021 en ciblant notamment, les opérateurs de télécoms.

## 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 :

## 25. Offre logement :

- Soutenir le même effort global en accentuant les efforts sur la satisfaction des non-bénéficiaires, dans le respect des équilibres budgétaires ;
- Liquider le programme de cession ;
- Activer la livraison et la commercialisation des projets de lotissements annoncés ;
- Développer de nouveaux programmes « Lotissement » en fonction des opportunités offertes ;
- Développer des conventions tarifaires avec des promoteurs immobiliers et des sociétés de financement ;
- Donner aux CAS locales :

### Protocole d'Accord du 19 décembre 2020

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.

- La latitude de régler les cas spécifiques dans le respect des dispositions réglementaires et des budgets alloués;
- La possibilité d'adopter des règles de gestion appropriées, en observant la transparence et l'équité ;
- L'aptitude à concevoir des solutions innovantes adaptées aux besoins des collaborateurs.

#### 26. Les projets de lotissement :

- Lancer fin 2020, le processus de commercialisation des lotissements :
  - Youssoufia : Lotissement « NOUR »
  - Jorf-Lasfar : Lotissement « Phosphore Fath 2 »
- Lancer courant le premier trimestre 2021, le processus de commercialisation du lotissement « Vert » à Benguerir.
- Achèvement en décembre 2021, des travaux dans les projets de lotissements :
  - Khouribga « Cité verte »
  - Laâyoune « 15 Ha »
- Reprise des travaux pour le projet « Puma » en 2021.
- Pour le site de Safi, concrétisation d'un projet de lotissement en 2021 et amélioration du nombre des bénéficiaires « Extra ».

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

- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 la durée minimale de calcul de la bonification actualisée est portée à 228 mois.
- À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les collaborateurs peuvent recourir au mécanisme de financement participatif « Mourabaha immobilière » pour financer l'acquisition des programmes internes (appartements et lots OCP).
- À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, le reliquat des appartements vacants sera ouvert à l'échelle Groupe et ce, en priorisant les demandes des collaborateurs du site concerné. Cette disposition concerne l'ensemble des appartements en phase de cession y compris ceux de Phosboucraâ (sis à Marrakech).
- Le reliquat des lots de terrain de l'opération « Mayssane » sera ouvert à la commercialisation, en priorisant les collaborateurs du site de Casablanca.
- Organiser des Workshops début 2021 pour accélérer les travaux du recueil des notes réglementaires régissant l'accession à la propriété.
- Dans le cadre de la préparation du recueil, la commission thématique « Logement » proposera des solutions, début 2021, aux cas spécifiques, notamment ceux découlant de l'application de la note de service 792 et proposera des solutions.

### E. Education

#### 28. Renforcement de la capacité d'accueil de l'IPSE :

- Achèvement, courant le premier semestre 2021, des projets de développement de la capacité d'accueil de l'IPSE déjà lancés et dont l'avancement des travaux avaient été perturbés eu égard au contexte sanitaire. Il s'agit notamment :
  - De l'extension du primaire de Safi, pour un démarrage en septembre 2021 ;
  - Du deuxième collège de Khouribga, pour un démarrage en septembre 2021

#### Protocole d'Accord du 19 décembre 2020

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.



- Finalisation, courant le premier semestre 2021, des études techniques et architecturales du nouveau complexe collège-lycée de Laâyoune, et lancement des travaux de construction y afférents en 2021;

29. Poursuite des étapes de prospection déjà lancée visant la conclusion d'un partenariat avec un opérateur éducatif privé pour la construction d'un établissement scolaire à Oued-Zem.

30. Amélioration continue de la qualité des prestations éducatives dans les IPSE's :

Dans un souci d'amélioration de l'efficacité du dispositif de pilotage et de supervision pédagogique des prestations éducatives assurées dans les établissements de l'IPSE d'une part, et d'autre part dans l'objectif d'insuffler une dynamique d'amélioration continue de la qualité des enseignements dispensés aux élèves scolarisés dans ces établissements, il est prévu de lancer dès l'année scolaire en cours (2020/2021) les actions ci-après énumérées :

- Renforcement des actions de supervision pédagogique et de contrôle de la qualité de l'enseignement dispensé dans les établissements IPSE en mobilisant des experts externes, et ce dans le but :
  - D'accompagner et d'encadrer l'innovation pédagogique et la prise d'initiative par les enseignants avec l'objectif d'améliorer les performances scolaires des élèves ;
  - D'appuyer la politique éducative de l'IPSE et de consolider la démarche de contractualisation avec les gestionnaires pour compte.

Les résultats de ces actions de supervision ainsi que les bilans périodiques feront l'objet de partage et de concertation avec les partenaires sociaux au niveau des commissions locales et nationales.

- Amélioration de l'usage des outils digitaux dans l'éducation par la mobilisation de superviseurs « e-learning » disposant des compétences numériques nécessaires pour une meilleure utilisation des technologies de l'information et de la communication dédiées à l'éducation.
  - Capitalisation sur les acquis de la plateforme d'enseignement à distance « IPSE-learning » pour la mise en œuvre d'un dispositif de remédiation et d'appui aux élèves en difficulté d'apprentissage.
31. En cas de départ à la retraite d'un collaborateur, les enfants à charge, scolarisés dans l'une des écoles conventionnées avec IPSE, peuvent continuer à bénéficier de l'offre éducative, dans le même site d'affectation, et ce jusqu'à la fin du cycle secondaire qualifiant.
32. A compter de la prochaine rentrée scolaire 2021/2022, les collaborateurs OCP ayant trois (03) enfants et plus à charge, scolarisés dans les établissements IPSE, bénéficieront d'un abattement de 10% sur la facture globale au titre de la quote-part relative aux droits de scolarité mensuels.

#### F. Prévoyance sociale :

33. Poursuivre les travaux de la commission prévoyance sociale, déjà entamés, pour finaliser courant le premier semestre 2021, un projet de vision tenant compte des prérequis d'une offre de qualité qui préserve les acquis des bénéficiaires.
34. Œuvrer pour l'amélioration de la qualité d'accueil et de service au niveau des établissements hospitaliers au niveau des sites.
35. Poursuivre les efforts pour le renforcement des ressources humaines médicales et paramédicales des CMS.
36. Élargir la liste des établissements hospitaliers agréés.
37. Lancer en 2021 deux campagnes de communication :

#### Protocole d'Accord du 19 décembre 2020

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.

- La première concerne l'utilisation de l'application mobile de la couverture médicale et de ses nouvelles fonctionnalités.
- La seconde porte sur le processus de gestion de la couverture médicale, y compris le dispositif de contrôle.

#### 38. Mesures spécifiques COVID-19 :

- Dans le cadre de la situation sanitaire que traverse notre pays, les équipes du Management Médical poursuivront leurs efforts pour :
  - Accompagner les bénéficiaires de la couverture médicale OCP atteints du virus du COVID-19, nécessitant une hospitalisation et leur faciliter l'accès dans des structures hospitalières dans la mesure du possible ;
  - Elargir la liste des structures hospitalières prenant en charge, en mode tiers payant, les bénéficiaires de la couverture médicale OCP atteints du Covid-19.
- Pendant la période de la pandémie du COVID-19, et à titre exceptionnel, prendre en charge la totalité des frais de soins des bénéficiaires hospitalisés au Maroc admis en réanimation et/ou soins intensifs.
- Pendant la période de la pandémie Covid-19 et à titre exceptionnel, des prises en charges seront accordées pour les scanners thoraciques pour l'ensemble des bénéficiaires en cas de suspicion d'infection au Covid-19. Ces demandes de prises en charges seront formulées auprès des entités couverture médicale OCP ou auprès des entités mandatées pour contrôle et prise de décision. Ces demandes comprendront à l'instar, des PEC en ambulatoire :
  - La prescription du médecin traitant ;
  - Le pli confidentiel mentionnant l'indication de cet examen ;
  - Le devis d'un prestataire agréé choisi par le bénéficiaire.

39. Accélérer courant 2021, la mise en œuvre de l'externalisation de l'AFDR par la mise en place d'un produit d'assurance à cotisation définie.

40. Examiner avec la CNRA les conditions de gestion des rachats RECORE pour apporter plus de souplesse.

41. Mener, avec le RCAR, une campagne de communication sur la retraite, visant l'ensemble des collaborateurs et ce au niveau des différents sites OCP.

#### G. Affaires administratives

42. Poursuite de l'effort de digitalisation des services RH au profit des collaborateurs et notamment ceux relatifs aux prestations sociales dans le cadre de MyOcp.

43. Acheter le développement de la solution informatique courant 2021, permettant de faire bénéficier les collaborateurs de la déduction à la source de l'IR au titre des prêts hypothécaires bonifiés dont le montant dépasse le plafond actuel.

#### 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.

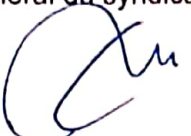

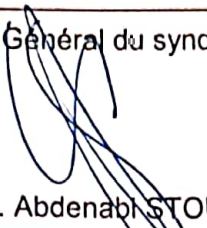
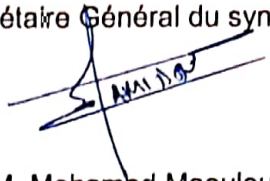
Fait en cinq exemplaires originaux,  
À Casablanca, le 19 décembre 2020,

#### Protocole d'Accord du 19 décembre 2020


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>Le Chief Human Capital &amp; Services Officer,</p>  <p>M. Faris DERRIJ</p>	<p>Le Chief Operating Officer,</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 19 décembre 2020

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.