

PROTOCOLE D'ACCORD - 2015

I. Préambule

L'année 2015 a connu un ralentissement de l'économie mondiale, ayant un impact sur les cours des principales matières premières et produits agricoles, le pouvoir d'achat des agriculteurs et les taux de change des pays émergents (Brésil et Inde notamment).

Sur le plan national, cette année s'est également caractérisée par l'organisation des élections professionnelles et celle des Délégués à la Sécurité.

Conscients de la particularité de ce contexte, les représentants de la Direction de l'OCP et les Secrétaires Généraux des syndicats SNTP/CDT, FNSP/UNTM, SDP/FDT et SNP/UGTM signataires de la charte de 2010 se sont réunis, les 12, 13 et 14 janvier 2016.

Prenant en considération les efforts consentis conjointement par les deux parties pour faire aboutir le présent Protocole d'Accord, ce comité exprime son engagement à :

- S'attacher à l'esprit et aux valeurs qui sous-tendent le dialogue social depuis son institution au sein du Groupe OCP ;
- Renforcer la cohésion interne, consolider et pérenniser le climat social au sein de l'entreprise ;
- Accompagner l'entreprise dans la mise en œuvre de son plan de développement stratégique et dans sa dynamique de performance, véritable levier de renforcement de sa position dans un marché international de plus en plus concurrentiel ;
- Répondre aux besoins et attentes de son personnel d'une part, et consolider les droits sociaux acquis des agents et leurs familles à charge et ce, avec l'engagement et la mobilisation des partenaires sociaux ;
- Faire prévaloir, en toutes circonstances, les valeurs de concertation et de dialogue continus nécessaires à un climat social serein et positif ;
- Œuvrer pour le renforcement de la cohésion interne à même d'apporter une forte plus-value aux résultats du Groupe.

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



Protocole d'Accord du 14 janvier 2016

Les informations à caractère personnel contenues dans le présent document sont l'objet d'un traitement destiné à la gestion de 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.

I. Points d'accord issus du dialogue social 2015 :

Amélioration de la situation matérielle et sociale du personnel

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

1. Traitement professionnel :

A compter du 1^{er} juillet 2015, le traitement professionnel est augmenté de 7,5 %.

2. Indemnité de logement (IL) :

A compter du 1^{er} juillet 2015, le montant brut de l'indemnité complémentaire est augmenté de 300 DH brut pour la part agent.

3. Indemnité pour travail de nuit :

A compter du 1^{er} janvier 2016, le montant brut de l'indemnité de travail de nuit est augmenté de 30%.

4. Indemnité de scolarité :

A compter du 1^{er} juillet 2015, les montants trimestriels bruts de l'indemnité de scolarité sont augmentés de :

- a. 400 DH brut pour les enfants poursuivant leur scolarité dans les établissements primaires et secondaires ;
- b. 400 DH brut pour les enfants poursuivant leurs études dans les établissements relevant de l'enseignement supérieur.

5. Allocation forfaitaire de rentrée scolaire ou universitaire :

Le montant de l'allocation forfaitaire pour rentrée scolaire ou universitaire est augmenté de 400 DH brut et ce, à compter de la rentrée scolaire 2015/2016.

6. Allocation complémentaire pour rentrée scolaire :

Le montant de l'allocation complémentaire pour rentrée scolaire est augmenté de 400 DH brut par an pour les enfants des agents actifs éligibles aux cycles du préscolaire, primaire et collège non-inscrits à l'IPSE et ce, à compter de la rentrée scolaire 2015/2016.

7. Allocation pour enfant ayant des besoins spécifiques :

A compter du 1^{er} juillet 2015, le montant forfaitaire de l'allocation accordée aux agents au titre de chaque enfant à charge, ayant des besoins spécifiques, est augmenté de 400 DH Brut.

8. Prime de performance

Mise en place de la prime de performance pour les agents OE/TAMCA affectés au Siège de Casablanca à partir du 1^{er} juin 2016.

Protocole d'Accord du 14 janvier 2016

Développement de carrières du personnel OE/TAMCA

9. Le processus de formation, de développement des compétences et d'évolution de carrière des agents Petites Catégories disposant des conditions d'éligibilité sera mis en œuvre à partir de mars 2016 à raison de 600 agents par an pour une durée moyenne de 6 mois de formation par groupe et ce, en tenant compte des besoins des sites et des exigences des postes cibles. Les promotions issues de ce dispositif prendront effet à compter du démarrage de la formation dispensée à chaque agent. Pour le 1^{er} groupe, la date d'effet sera le 1^{er} janvier 2016.
10. Une opération de promotion, basée sur le besoin de chaque site, sera lancée pendant le mois de septembre 2016.
11. Une présentation du nouveau dispositif de développement et d'évolution de carrière des OE/TAMCA sera faite aux partenaires sociaux (principe, architecture, calendrier de mise en œuvre) et ce, courant le 4^{ème} trimestre 2016.

Pèlerinage aux Lieux Saints de l'Islam :

12. A partir de 2016, le reliquat éventuel des quotas alloués aux sites au titre de pèlerinage, seront traités selon des règles à définir par une commission Groupe pour atteindre le quota global de 1,5% de l'effectif des agents en activité au 1^{er} janvier de l'année concernée.
13. L'agent, tiré au sort dans le cadre du pèlerinage durant son activité, et mis en pension durant l'exercice qui suit, peut bénéficier de la contribution OCP dans le cadre des règles en vigueur à hauteur du quota alloué.

Affaires Administratives et sociales

14. Alignement des Permissions Exceptionnelles avec solde (PEAS) des agents du Port et du siège de Casablanca sur celles des sites miniers et chimiques.
15. Lancement d'une réflexion au niveau des sites sur l'aménagement des horaires de travail des agents féminins ayant des enfants en bas âge ainsi que la mise en application des textes en vigueur en la matière.

Mesures d'accompagnement à l'accession à la propriété

16. Poursuivre durant l'année 2016 le même effort d'aide à l'accession à la propriété avec priorité à la cession.
17. En cas d'existence de reliquat de cessions non affectées dans le cadre des règles en vigueur, il sera procédé, à titre exceptionnel, à son affectation aux agents ayant au moins 2 ans et demi de service.




3/5
Protocole d'Accord du 14 janvier 2016

18. Porter le nombre d'années avant le départ à la retraite pour le bénéfice d'un Soutien Exceptionnel au Logement (SL) à 15 ans au lieu de 12 ans, et ce, à compter de la date de lancement de première opération SL 2016.
19. Le calendrier de lancement de la 2^{ème} opération Extra sera avancé à septembre.

Gestion participative des affaires sociales OE/TAMCA

20. La Commission Nationale de cogestion des affaires sociales portant sur les colonies, l'estivage, les conventions hôtelières, les partenariats à caractère social et le pèlerinage lancera ses travaux après désignation des membres représentants les partenaires sociaux signataires de la nouvelle charte.

Gestion de la couverture médicale :

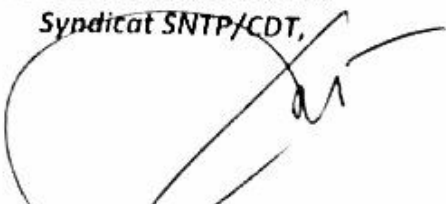
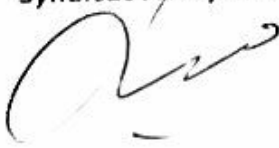


21. La commission de la couverture médicale en charge d'asseoir un cadre de concertation sur la vision et les développements futurs de la couverture médicale, continuera ses travaux après désignation des membres représentants les partenaires sociaux signataires de la nouvelle charte.








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,

A Casablanca, le 14 janvier 2016,

Signataires du côté des syndicats représentés au sein du Groupe OCP	
<p>Le Secrétaire Général du Syndicat SNTF/CDT,</p>  <p>M. Khalid HOUIR ALAMI</p>	<p>Le Secrétaire Général du Syndicat FNSP/UNTM,</p>  <p>M. Bouchta DARMI</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. GUENNOUNI ASSIMI JAMAL</p>	<p>L'Executive Vice-Président Opérations Industrielles</p>  <p>M. Iliass ELFALI</p>
<p>Le Senior Vice-Président du site de Jorf Lasfar,</p>  <p>M. Brahim RAMDANI</p>	<p>Le Senior Vice-Président du Site de Khouribga,</p>  <p>M. Houssine BOUHIAOUI</p>
<p>Le Senior Vice-Président de Phosboucraâ,</p>  <p>M. Maoulainine MAOULAININE</p>	<p>Le Senior Vice-Président du Site de Safi,</p>  <p>M. Faris DERRIJ</p>
<p>Le Senior Vice-Président du Site de Gantour,</p>  <p>M. My Bensalem MAAROUFI</p>	