

Nouveau Système de Rémunération

Le Nouveau Système de Rémunération a entamé sa phase de mise en oeuvre depuis Septembre 2006. D'importants travaux de développement techniques et opérationnels ont été réalisés. Aujourd'hui, Monsieur le Président Directeur Général vous explique les principes et étapes de déploiement du nouveau système de rémunération.



**Madame, Monsieur,
 Chers collègues,**

“J’ai souhaité vous informer par la présente que nous abordons la phase finale du projet du nouveau Système de Rémunération de Sonatrach.

Je vous rappelle que nous l’avons pensé et conçu pour qu’il joue un rôle majeur dans l’amélioration des performances de notre entreprise et pour qu’il nous aide à mieux rétribuer les personnels qui contribuent à la réussite de Sonatrach.

C’est cet objectif qui continue à nous guider maintenant que nous entrons dans la phase active de la mise en oeuvre de ce projet.

Le nouveau système qui sera déployé s’inspire des meilleures pratiques des groupes pétroliers internationaux en la matière. Il va

aider Sonatrach à développer ses activités sur un marché de plus en plus concurrentiel.

L’ambition que porte la mise en oeuvre du nouveau système de rémunération peut se résumer en deux mots «Contribution-Rétribution».

Nous allons de ce fait d’abord changer le dispositif de classification de l’entreprise pour que celui-ci prenne en compte le niveau de contribution de chaque salarié et facilite la gestion et le développement de nos Ressources Humaines.

Nous avons procédé récemment à l’augmentation des salaires de Sonatrach et la rémunération globale de chacun d’entre vous restera donc inchangée lors du passage de l’ancien système vers le nouveau.

En revanche, nous allons donner plus de poids au salaire de base dans la rémunération globale de chaque salarié et améliorer la lisibilité et la légitimité des différents éléments qui la composent.

Nous allons surtout offrir de réelles opportunités d’évolution salariale et professionnelle à tous salariés en fonction des performances qu’ils réaliseront et ce, grâce aux possibilités nouvelles d’augmentations individualisées du salaire de base, de rémunération variable collective et individuelle, grâce à la mobilité et aux promotions etc.

Nous nous assurerons enfin, au moyen d'outils modernes et de procédures simples, que le niveau d'atteinte des objectifs de performance de chaque collectif et de chaque salarié sera évalué rigoureusement et en toute transparence et garantira ainsi l'équité dans les décisions de rétribution.

Dans les jours qui viennent, des discussions seront engagées avec le Partenaire Social, dont je salue à cette occasion l'apport, dans le but de conclure un accord complet sur les différents dispositifs techniques qui constituent le nouveau système de rémunération.

Le déploiement du nouveau système se fera ensuite à une cadence accélérée avec notamment l'application du nouveau salaire de base à l'ensemble du personnel, le positionnement de tous les salariés dans la nouvelle classification avant la fin de l'année en cours et la mise en place progressive, sur deux ans et par vagues successives de population, du nouveau mode de management de la performance.

Je voudrais souligner qu'avec la mise en œuvre du nouveau système de rémunération, nous entreprenons de réformer en profondeur nos politiques et nos pratiques en matière de gestion et de développement des ressources humaines. C'est un saut qualitatif déterminant que s'apprête à faire Sonatrach.

J'attends en conséquence de tous les responsables hiérarchiques qu'ils développent rapidement de nouveaux savoirs faire en management, qu'ils soient capables de faire progresser tous leurs collaborateurs et en même temps de différencier en fonction des performances réalisées par chacun d'entre eux.

Il est attendu des spécialistes de la Fonction Ressources Humaines une maîtrise rapide de leurs nouvelles missions, des nouveaux processus et des nouveaux outils générés par le nouveau système.

Il est clair enfin, que tous les personnels du Groupe sont appelés à faire preuve de leurs capacités d'adaptation, de modifier en

conséquence leurs pratiques professionnelles et améliorer le niveau de leurs performances pour pouvoir profiter pleinement des nouvelles possibilités de rétribution offertes par l'entreprises et saisir les opportunités d'augmenter leur rémunération.

La réussite de cette réforme passera également par de nombreuses actions de communication et un effort important de formation et d'accompagnement de tous les acteurs concernés.

Elle exigera, de manière plus fondamentale encore, une implication exemplaire de tous les managers de Sonatrach avec une mention particulière pour ceux qui exercent les plus hautes responsabilités dans la hiérarchie.

C'est tous ensemble, dans un effort conjoint et soutenu, que nous réussirons ce challenge décisif et je suis sûr de pouvoir compter une nouvelle fois sur l'engagement et la mobilisation des femmes et des hommes de Sonatrach.

J'appelle l'ensemble des personnels de notre grande entreprise à maintenir ferme le cap sur la performance et à s'investir derechef dans le contrat Contribution-Rétribution, le contrat gagnant-gagnant de l'époque présente, que Sonatrach leur propose aujourd'hui".

Le Président Directeur Général,

M. Meziane

