



La lettre de la pétrochimie

Editorial



Les règles de management constituent un support pour la politique générale de la Société, ces règles se traduisent par la formalisation des processus de travail à travers le pilotage des grandes activités de l'Entreprise (fonction production, fonction commerciale, fonction ressources humaines...).

Le choix de processus majeurs a permis à l'équipe de Direction de définir les périmètres de responsabilité, de situer les principaux indicateurs du tableau de bord, de définir les moyens et d'appliquer des principes d'amélioration des performances.

Durant l'année 2006, nous avons déployé une politique dont certaines actions ont relevé de la stratégie pour

Réalités et management

relancer l'outil de production afin de repositionner et maintenir la Société dans son domaine d'activité.

D'autres actions sont venues consolider des choix tactiques qui nous ont permis d'adapter au quotidien les actions opérationnelles à mener en fonction des contraintes réelles pour atteindre les objectifs fixés.

Le bilan global 2006 a été qualifié de positif par les institutions de gestion (AGO, CA/RCH et CA de la Société) qui suivent et contrôlent l'évolution de la Société.

Si ce satisfecit nous conforte dans notre vision, il ne doit en aucun cas nous éloigner du chemin à parcourir pour reprendre la voie de la croissance.

La conjoncture de l'année 2006 a été favorable à nos produits (éthylène, méthanol) ce qui a permis de booster nos résultats.

Le premier semestre 2007 ne se présente pas sous les mêmes perspectives, le marché connaît un certain fléchissement pour le méthanol et nos installations du CPI.K sont à l'arrêt décidé par rapport à un programme de maintenance devenu impératif pour préserver notre outil de production et assurer des conditions d'exploitation à un niveau de sécurité optimal pour les hommes et les équipements.

Cette trêve était nécessaire et le deuxième semestre ne sera que plus prometteur.

Avec l'engagement et l'implication de toutes et de tous, nos objectifs seront atteints.

Le Président Directeur Général
Yahia Zakaria KHADIR

SOMMAIRE

- Editorial page 1
- Ouverture du capital page 2
- ENIP par les chiffres page 3
- Dossiers
 - Essais de démarrage page 4
 - section concentration de soude
 - Arrêt unité éthylène
- Parole de pétrochimiste page 6
- Evènements page 7
- Portrait d'un pionnier page 8

BULLETIN D'INFORMATION

Édité par la Direction RHC

Activité Communic@tion

Comité de Rédaction

MM. F. ALIOUCHE
M. BOUREMA
A. OURAL

Mmes S. LALILI
R. BOUREMA
R. LATRECHE

SOCIÉTÉ NATIONALE DE LA PÉTROCHIMIE



الشركة الوطنية للبتر وكيمياء

BP 215 Zone Industrielle Skikda - 21000 ALGERIE
Tél. : 038 74 52 94-95 Fax : 038 74 52 80

Site web : www.enip-dz.com
@mail : webmaster@enip-dz.com
communication@enip-dz.com



Ouverture du Capital, deroulement du processus

L'opération ouverture du capital de la Société ENIP a débuté en octobre 2005 à travers un appel à manifestation d'intérêt lancé par le Holding Sonatrach Raffinage et Chimie RCH.

Dans ce cadre, un document précisant également les actifs industriels, commerciaux et sociaux proposés à la cession a été remis aux soumissionnaires.

A l'issue de l'opération de présélection, un cahier des charges a été élaboré et les soumissionnaires retenus ont été invités à procéder à son retrait.

La date limite de remise des offres techniques a été fixée au 17 février 2007 et l'ouverture des plis a eu lieu le 21 février 2007.

Un comité Ad hoc dont l'ENIP est partie prenante a été institué pour conduire cette opération.

Objectif du partenariat

L'objectif visé à travers cette formule de partenariat est de créer une joint venture (projet commun) entre l'ENIP et le soumissionnaire qui sera retenu.

La nouvelle Société qui sera créée aura le statut de droit algérien dont le capital social sera détenu à plus de 51% par le partenaire qui aura été retenu.

Les missions de cette Société seront celles actuellement assurées par l'ENIP et qui sont la production et la commercialisation des produits pétrochimiques.

Les exigences du propriétaire

Les Sociétés autorisées à soumissionner et qui ont déjà fait l'objet d'une présélection s'engagent à respecter les conditions suivantes :

➤ Le niveau de participation dans le capital de l'ENIP devra être supérieur à 51%

➤ La cession éventuelle de la participation ne pourra pas intervenir avant un délai de 10 ans

➤ La prise en charge de l'endettement de l'ENIP par la nouvelle joint venture dont le partenaire est majoritaire.

➤ Assurer le management de la Société.

➤ L'élaboration, la mise en oeuvre et le financement du programme de rénovation des complexes de Skikda (CP1.K) et d'Arzew (CP1.Z).

➤ L'obligation faite au partenaire d'être accompagné par un entrepreneur chargé de la rénovation et de la modernisation des deux complexes.

➤ La prise en charge du volet social.

Evaluation des offres techniques

L'évaluation des offres techniques se fera par un comité installé à cet effet.

Le comité est chargé de vérifier la conformité des offres techniques dans la forme et conformément aux dispositions fixées par le cahier des charges notamment:

- Les conditions à remplir par le soumissionnaire.

- Les références du soumissionnaire.

- Les capacités financières du soumissionnaire.

- L'alignement des offres techniques de chaque soumissionnaire et du document contractuel élaboré par le Holding RCH.

Les ajustements et autres modifications qui résulteront des séances de travail du comité seront consignés dans un procès verbal approuvé et signé par chaque soumissionnaire et le comité.

Le comité a aussi pour mission de rejeter les offres qui ne couvrent pas l'ensemble des volets exprimés dans le cahier des charges et ses annexes.

Dans ce cas, toute offre annulée ou rejetée ne peut être éligible à la seconde étape qui est l'offre commerciale.

Sont annulées ou rejetées toutes les offres qui présentent les caractéristiques suivantes:

- Toute offre technique qui fera apparaître que le soumissionnaire n'a aucune référence professionnelle dans la pétrochimie conformément aux dispositions du cahier des charges.

- Toute offre technique dont les documents s'avèrent inexacts ou entachés d'irrégularités.

- Toute offre technique valorisée.

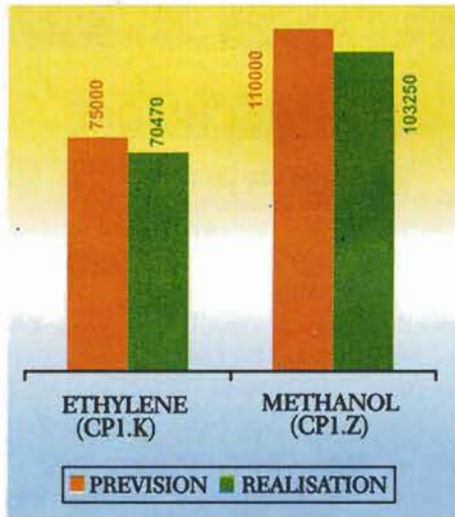
A l'issue de la phase d'alignement des offres techniques avec chaque soumissionnaire, le comité arrêtera la version finale des documents contractuels. Ces documents devront être paraphés par le comité et le soumissionnaire afin de permettre le passage à l'étape commerciale pour celui dont l'offre technique a été déclarée recevable.

Remise de l'offre commerciale

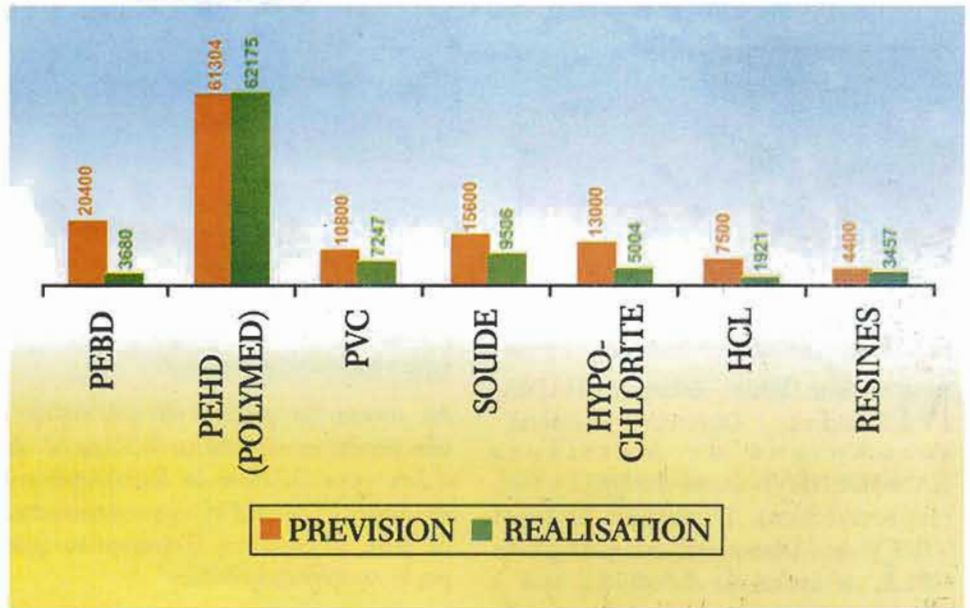
Après paraphe des documents contractuels, le Holding RCH remettra aux soumissionnaires qui auront franchi l'étape de l'évaluation des offres techniques, la procédure commerciale ainsi que le montant de la caution garantissant l'offre commerciale.

ENIP par les chiffres

Les résultats de l'année 2006 se caractérisent non seulement par une nette amélioration par rapport à l'année précédente mais ils constituent, en valeur, la meilleure performance des années 2000 suite aux mesures prises pour rationaliser le fonctionnement des complexes de production.



Production



En effet, la production globale est de 204 535 Tonnes ce qui représente 114 % des réalisations de 2005 et 80% des objectifs. Les contraintes rencontrées durant cet exercice concernent en particulier le

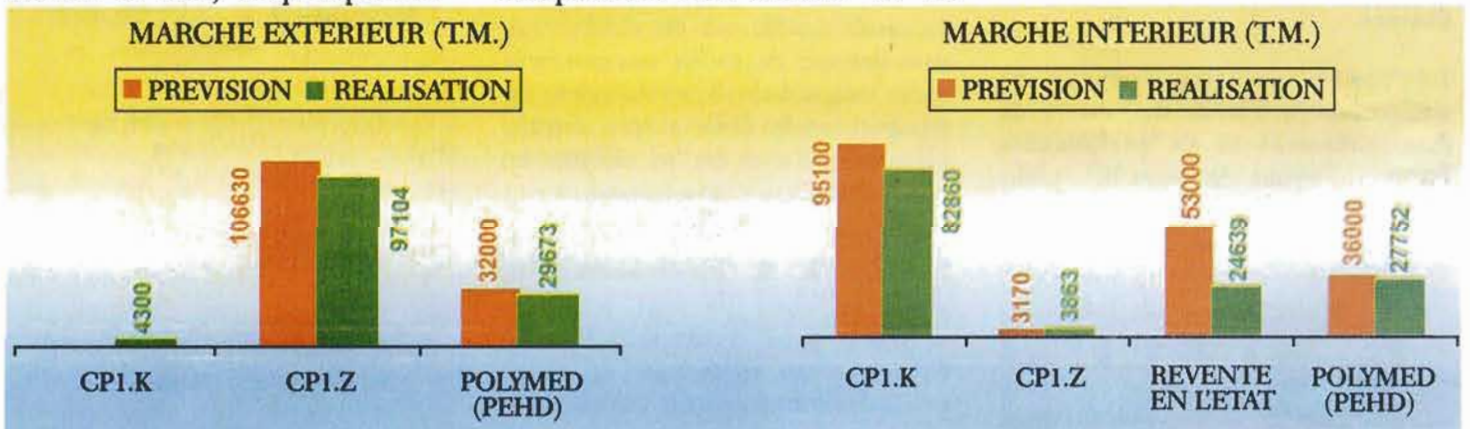
Complexe CPI.K en égard principalement à l'indisponibilité des fours et des compresseurs ainsi qu'à l'insuffisance d'éthane (GL1.K) et de l'électricité (Sonelgaz).

Le chiffre d'affaires enregistré sur les marchés intérieur et extérieur est de 13.4 milliards de DA équivalant à 240 338 Tonnes (dont 24 639 Tonnes de produits issus de l'importation et revendus en l'état) ce qui représente

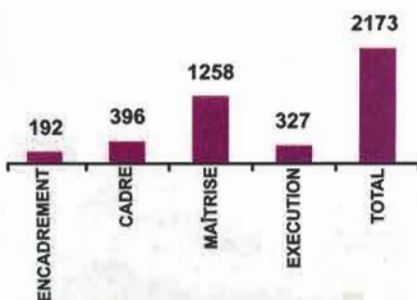
Commercialisation

en valeur 97 % des objectifs et le double des réalisations de 2005 à la faveur d'une conjoncture favorable quant aux prix pratiqués sur le marché international du méthanol. Les exportations d'un montant de 2.7

milliards de DA (39 millions US Dollars) représentent en valeur 145 % des objectifs et 125 % des réalisations de 2005 pour une quantité quasiment égale à cette année de référence .

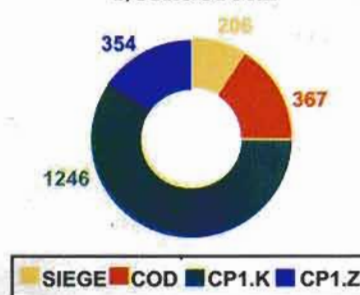


EFFECTIFS PERMANENTS PAR CAT. SOCIO-PROFESSIONNELLES

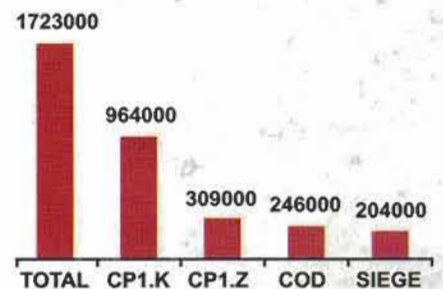


Emploi & Salaires

EFFECTIFS PERMANENTS P/STRUCTURE



MASSE SALARIALE (KDA) EFFECTIFS PERMANENTS



CP1.K

ESSAIS de DÉMARRAGE de la section de CONCENTRATION DE SOUDE



Monsieur Yahia Zakaria KHADIR, Président Directeur Général, accompagné de Messieurs HAMOUCHÈNE Youcef et ADJILIA Said, respectivement Directeur Exécutif T/DEV et Directeur du Complexe CP1.K, a assisté le Lundi 21 mai à 15H10 à la *sortie avec succès du premier sac de soude écaillée* de l'installation de concentration, d'écaillage et de conditionnement de soude caustique communément appelée section 400 de l'unité chlore soude du CP1.K.

Ces essais de démarrage ont été effectués sous la conduite des techniciens de la Société Suisse BERTRAMS (BCPL) fournisseur de la technologie et des équipements et leader Européen dans ce domaine.

La réception provisoire qui s'effectuera à l'issue des essais de fonctionnement et de performance est prévue pour le mois de juillet 2007.



Nous rappelons que cet investissement s'inscrit en aval de l'opération de revamping de l'unité chlore soude.

La mise en exploitation de la section 400 dont la capacité est de 125 T/Jour mettra fin à deux types de contraintes. La première est liée au procédé de production et la deuxième présente un aspect commercial important.

Au niveau du procédé de production, elle permettra de libérer la capacité de chlore pour fiabiliser le fonctionnement des unités VCM et PVC permettant ainsi de lever le problème d'obstruction posé par le stockage de la soude.

Au niveau commercial, la soude écaillée qui est un nouveau produit vient enrichir notre gamme et favorisera la conquête de parts de marché dans ce domaine.

Le lancement de ce nouveau produit donnera une flexibilité pour répondre aux besoins du marché car auparavant l'ENIP offrait la soude sous sa forme liquide ou fondue dans des fûts de 400 kgs ce qui limitait le marché aux industriels uniquement.

La soude écaillée qui est conditionnée dans des sacs de 25 kgs sera accessible à des usages domestiques en raison du transport rendu facile et peu coûteux permettant d'atteindre les endroits les plus éloignés.

La section de concentration, d'écaillage et de conditionnement de soude est dotée de deux écailleuses et d'une ligne d'enfûtage. Elle est équipée d'une technologie de pointe et la production est totalement automatisée.



EQUIPE PROJET

FICHE TECHNIQUE

Signature du contrat
21 décembre 2003

Entrée en vigueur du contrat
25 octobre 2004

Démarrage de l'engineering
25 octobre 2004

Ouverture du chantier
09 mai 2005

Délai de réalisation contractuel
20 mois

Achèvement mécanique
08 mai 2005

Achèvement de la construction
10 mai 2007

Opération préliminaire de mise en route
15 au 20 mai 2007

Essais de fonctionnement
21 mai 2007

INTÉGRATION ENTREPRISES ALGÉRIENNES

Montage et charpente
TARSI

Pieux
ESPFS

Coulage des pieux et GC
KAMI

COÛT DU PROJET
14 Millions d'euros dont
2 Millions équivalants en DA

CP1.K ARRÊT de L'UNITÉ ÉTHYLÈNE : une saga qui se raconte

L'arrêt de l'unité éthylène du Complexe CP1.K a démarré le 14 avril 2007. D'emblée, il a été qualifié " d'arrêt pas comme les autres ", ce qui a fait que le sujet soit à la une de toutes les discussions et sa vitesse de propagation a pris des allures de médiatisation spontanée qui a mis en mouvement tout le corps social à l'intérieur et à l'extérieur du Complexe.

Le collectif réagit et c'est de bonne augure. C'est vrai qu'il s'agissait d'un arrêt pas comme les autres de part les enjeux qu'il présentait, de la préparation et de l'organisation qu'il exigeait et la conduite qu'il imposait.

Toute la ligne hiérarchique était impliquée et à sa tête Monsieur Yahia Zakaria KHADIR, Président Directeur Général, qui par ses visites récurrentes et son suivi rigoureux a su apporter la confiance nécessaire à toute l'équipe pour que les initiatives se libèrent et les opérations avancent.

Dans notre restitution, nous avons privilégié de mettre en exergue l'aspect organisationnel qui a caractérisé le travail accompli.

1. Objectif

L'objectif de cet arrêt ne consistait pas à pallier à un manque à produire comme c'était le cas des arrêts habituels.

L'enjeu était déterminant car il s'agissait d'une remise à niveau de toute l'unité : sécurité, calorifugeage, tuyauterie de gaz et de vapeur, turbocompresseurs.

Une mise à nue de toutes les pièces. Il fallait ouvrir la boîte de pandore et faire face à tous les impondérables qui pouvaient se présenter. Une opération qui n'a jamais été réalisée et qui comportait mille et une appréhension.

2. Préparation

L'équipe chargée de l'arrêt à l'instar de l'artisan qui avant de choisir ses outils doit définir ce qu'il veut faire, s'est attelée à arrêter le principe de mise en oeuvre de son organisation, hiérarchiser les éléments



importants à prendre dans la logique de déploiement des opérations.

La conduite à tenir : sécurité d'abord, expliquer au lieu de dire et faire comprendre pour qu'un ordre soit bien exécuté.

3. Organisation

En matière d'organisation, le principe appliqué était le suivant:

La mobilisation de tous autour de l'objectif et la capacité des équipes à travailler ensemble et à communiquer.

Pour la première fois toute la structure maintenance a été engagée dans l'arrêt, la ligne hiérarchique a été mise à plat et le cercle a supplanté la pyramide pour que les réseaux d'information fonctionnent et que tout le monde travaille dans le même sens.

Solidarité, dialogue et devoir de professionnalisme étaient de mise.

Toutes les fonctions ont été décloisonnées (maintenance, technique, production et sécurité) et les chefs de services ont été désignés comme chefs de crafts pour la première fois.

La coordination a été assurée à travers des tops quotidiens et les bilans étaient dressés chaque fin de journée. Les tops de suivi de l'arrêt se tenaient tous les deux jours sous la présidence du Directeur du Complexe et la participation de toutes les fonctions.

4. Gestion des sous-traitants

La sous-traitance a été confiée aux entreprises suivantes :

SOMIK : calorifugeage, charpente, génie civil et peinture

GTP : substitution du ballon d'éthylène, des passerelles et de la tuyauterie

SOMIND : équipements statiques et mise à disposition du personnel

ELLIOT : turbocompresseurs

Les techniciens du service Méthodes ont été affectés à chaque sous traitant pour assurer la coordination et la convergence vers les objectifs visés.

5. Les faits saillants

- 480 personnes engagées pendant 70 jours
- La sécurité a été une valeur cardinale, aucune évacuation n'a été enregistrée
- La substitution des ballons d'éthylène a été effectuée pour la première fois depuis le démarrage de l'unité.
- Le calorifugeage froid de la DA 301 a été réalisé pour la première fois
- 115 soupapes de sécurité ont été remplacées
- La compression a été révisée dans le détail
- Une communion parfaite entre le personnel de production, maintenance, sécurité et toutes les catégories de sous-traitants.

Conclusion

L'oeuvre réalisée a été grandiose et le sentiment du devoir accompli se lisait parfaitement sur le visage de Monsieur Menikar, pilote de l'opération qui porte encore les stigmates de l'événement et qui nous avait confié que " c'est l'organisation et les hommes qui font la différence " et qu'au delà des doctrines le management est un art de la pratique et la réponse donnée aux problèmes dépend de la capacité des hommes à concevoir et à mettre en oeuvre des pratiques appropriées.

Au moment où nous nous sommes séparés Monsieur MENIKAR était encore préoccupé par les soucis d'après arrêt c'est à dire la remise en exploitation de l'unité.

Dans ces cas, nous savons tous que " l'angoisse de l'échec est à la mesure de l'excitation de la réussite " mais nous sommes convaincus que la réussite est certaine.

Monsieur MENIKAR nous a chargé de rendre hommage à toutes les équipes avec une mention particulière au personnel de la SOMIK.



Parole de pétrochimiste

Le harcèlement en milieu professionnel, clarification d'un concept



Mme LALILI Samia
Chargée de mission/RHC

Le mot harcèlement est polysémique et peut prendre un caractère lourd de sens.

Aussi, son utilisation ne doit pas se faire à la légère afin d'éviter des conséquences résultant d'une quelconque confusion.

Le harcèlement doit répondre à des faits suffisamment avérés.

Cependant, notre contribution se limitera à présenter quelques définitions qui aideront à comprendre la signification de ce concept.

Nous rappellerons comment le législateur Algérien l'a intégré dans l'arsenal juridique pour enfin voir comment il est pris en charge dans notre secteur et à l'ENIP.

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le dictionnaire Larousse définit le verbe harceler par le fait "de soumettre à des attaques répétées, à des critiques ou moqueries incessantes".

Le Robert définit le harcèlement comme étant "une conduite abusive (humiliations, menaces etc...) exercée de manière insidieuse et répétée par une personne sur une autre pour la déstabiliser".

Le harcèlement est lié à la relation de travail dans sa forme déviante et a toujours existé dans le monde du travail.

Initialement, on utilisait le terme "mobbing" du verbe "to mob" en anglais et qui signifiait assaillir, tourmenter, agresser.

La définition commune retenue du mot harcèlement est la suivante :

"C'est un ensemble d'agissements répétées qui ont pour objet ou pour effet la dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

Plusieurs chercheurs se sont penchés sur cette question, nous citerons à titre d'illustration deux scientifiques Français.

Christophe Dejourn, psychiatre, Professeur de Psychologie au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) et Directeur du Laboratoire de Psychologie du travail, considère que "le harcèlement est une forme clinique de l'aliénation sociale dans le travail, résultant de contraintes psychiques exercées de l'extérieur sur un sujet par l'organisation du travail, par les modes de gestion et d'évaluation ou de direction de l'entreprise".

Pour Marie-France Hirigoyen, Docteur en médecine, spécialisée en psychiatrie et en victimologie, la notion d'harcèlement recouvre "toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits pouvant porter atteinte à l'intégrité physique d'une personne afin de mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail".

En Algérie, la législation n'a abordé ce sujet que sur le plan sexuel.

Bien que tabou, de par notre religion, notre éducation, nos moeurs, l'ordonnance 66.156 du 8 juin 1966 l'a pris en charge.

Ainsi, le code pénal punit l'infraction de harcèlement sexuel "d'un emprisonnement de deux (02) mois à un (01) an et d'une amende de 50 000 DA à 100 000 DA, toute personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa fonction ou sa profession, en donnant à autrui des ordres, en proférant des menaces, en imposant des pressions, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle.

En cas de récidive, la peine est portée au double". (Article 341 bis du Code Pénal).

Dans notre secteur, cette notion vient d'être consacrée par la circulaire N° 13 du 21 Novembre 2006 de Monsieur le Ministre de l'Energie et des Mines qui l'étend à toutes ses formes et a par la même occasion "invité l'ensemble des gestionnaires et des représentants des travailleurs à enrichir les règlements

Intérieurs des entreprises par l'introduction de la nécessité de la protection des femmes travailleuses du secteur contre toute forme d'harcèlement".

En ce qui concerne l'ENIP, cette notion est intégrée dans son Règlement intérieur sans pour autant la citer nommément, comme faute du 2ème degré et l'assimile à des "manoeuvres de compromission, d'intimidation, de provocation ou de diffamation, de comportement ou d'attitude contraires aux bonnes moeurs et aux règles de bonne éducation" et comme "faute pénale commise à l'occasion du travail", faute du 3ème degré.

Le harcèlement, peut exister dans le milieu du travail, il peut être moral ou sexuel et se distingue du conflit habituel entre salariés quelque soit leur position hiérarchique et leur sexe, par sa durée et son caractère répétitif.

En conclusion, nous préconiserons conformément aux dispositions de la Directive N° 01 CAB du 05.01.2005 du MEM, relative à l'emploi féminin, la mise en place d'une cellule d'écoute animée par un personnel qualifié pour la prise en charge de la question du harcèlement sous toutes ses formes.



BACHAGHA Mohamed
Cadre technique
ENG/SDR/OP1.K.
La Communication,
une priorité pour
le redressement de
l'ENIP

Réagissant à "parole de pétrochimiste" parue dans le premier numéro de notre nouvelle revue "La lettre de la pétrochimie" je ne saurais que féliciter ceux des femmes et des hommes de notre entreprise qui sont à l'origine de cette initiative louable, qui nous concède enfin un des cadres d'expression et d'échange que nous avons longtemps déploré.

Abondant dans le sujet de la Communication qui se doit d'être à mon humble avis, l'un des axes de première importance et d'urgence prioritaire; j'estime qu'en la matière tout est à faire.

Sans être alarmiste, ni pessimiste, je pense que notre entreprise a besoin d'être redressée. Pour ce faire, il y a lieu de procéder à de réelles et profondes réformes.

Au contraire des expériences passées, toute nouvelle tentative de relance pour être réaliste, efficace et convaincante, doit se faire dans un contexte de Communication interactif entre le sommet et la base, de manière à valoriser le potentiel intelligence et de mettre à profit le savoir faire et la compétence capitalisés par "cette faune" d'hommes d'expérience dont disposent nos unités de production.

Pour arriver à ce noble objectif ayant trait à la modernisation des méthodes de travail et à la mise à niveau tant technologique que managériale de notre entreprise, je me permettrais de reprendre ce point sensible évoqué par la rédaction "identifier les difficiles renoncements que nous devons réaliser en termes d'habitudes et de comportements à oublier ou à dépasser".

Le proverbe arabe dit "il y a dans le fleuve ce qu'il n'y a pas dans la mer", dans d'autres cultures il est dit aussi "on a toujours besoin de plus petit que soi".

A mon sens là est toute la problématique de la Communication dans notre entreprise en ce sens qu'il n'existe aucun cadre organisé qui reconnaisse d'abord les canaux se rapportant aux systèmes de gestion des aspects techniques, Ressources Humaines et relations de travail, puis les espaces de débat donnant l'accès à la libre expression à chaque travailleur en tant qu'élément dynamique influant, proportionnellement à sa capacité de produire un impact sur tel ou tel aspect de l'entreprise.

A mon avis, la situation de l'entreprise étant telle que l'on ne peut s'en réjouir, nos dirigeants sont priés de s'ouvrir pleinement sur la base chacun en ce qui le concerne, car ceci leur donnera à savoir beaucoup de contre vérités !

Espérant que cette contribution modeste soit d'un quelconque intérêt, je remercie la Rédaction pour s'être donné la peine d'en faire lecture.

Evènements



L'ENIP et la CAGEX signent un contrat d'assurance crédit

Le risque a investi toutes les sphères d'activité de l'entreprise.

Dans une perspective de réduire la tolérance face au risque, l'ENIP à travers son Directeur Commercialisation et Distribution (COD) vient de signer un contrat d'assurance crédit pour se prémunir contre d'éventuels sinistres (faillite du client, défaut de paiement...) qui peuvent se produire dans sa relation commerciale.

La cérémonie de signature qui s'est déroulée le 22 mai 2007 a été rehaussée par la présence de Monsieur Yahia Zakaria KHADIR, Président Directeur Général ENIP et de Monsieur Tariket DJILALI Président Directeur Général de la CAGEX accompagné du Directeur de la COFACE, Algérie.

Ce contrat qui est effectif depuis le 1er juin 2007 est le premier du genre.

Il permettra de garantir les opérations de ventes au niveau national et consolidera la flexibilité de la politique commerciale pratiquée par l'ENIP dont la vente à crédit constitue la pierre angulaire.

Ressources Humaines

Assainissement de la nomenclature des postes de travail

Les 15 et 16 janvier 2007, les responsables de la fonction Ressources Humaines de toutes les structures de la Société ont mené des travaux qui ont porté sur:

- L'identification des filières d'activité à progression bloquée notamment les postes à forte valeur ajoutée liés aux métiers de base.
- L'identification et la reclassification des postes clés de la Société.
- La PRS et la prime de disponibilité

Cette opération de grande envergure a été initiée suite aux dysfonctionnements qui ont été constatés et qui se sont traduits par:

- Une déperdition du personnel qui détient les connaissances liées au métier de base
- L'essoufflement des leviers de motivation
- L'augmentation du nombre de requêtes dont la majorité posaient un problème de gestion des carrières.

Le diagnostic qui a été établi a fait

ressortir que la nomenclature des postes a subi un grand déséquilibre lors du passage du système catégoriel au système d'échelle et le traitement partiel de certains cas ont généré des contradictions qui ont aggravé les incohérences constatées d'une filière à une autre.

L'objectif visé à travers cette opération est de réorganiser la nomenclature en la structurant en filières et sous filières tout en veillant à:

- Assurer une cohérence intra-filière
- Créer un référentiel du métier de base
- Définir les postes clés
- Prendre en charge l'évolution des métiers et des compétences

Cependant, ce travail ne peut pas être épuisé en une seule séance. D'autres réunions sont programmées dans ce cadre.

Comité Stimulation :

La sécurité, un paramètre dans le calcul de la PRC

Le Comité Stimulation de la Société a tenu une réunion le 4 avril 2007 sous la Présidence du Directeur Exécutif RHC.

L'ordre du jour a été consacré à la validation des taux PRC du 2ème semestre 2006 et à la révision des paramètres de calcul de la PRC pour l'année 2007.

Le fait saillant de ces travaux a porté sur l'intégration du paramètre sécurité dans le calcul de la PRC qui a été

généralisé à toutes les structures avec une pondération de 10% soit un TRO de 12%.

Cette mesure dont la pertinence n'est pas à démontrer est un moyen supplémentaire pour inciter les producteurs à la sauvegarde des hommes et des installations.

Le Comité a approuvé les nouveaux paramètres de chaque structure et la validation se fera au niveau des CDU de chacune d'elle.

Approbation PMTE 2007-2011

Le Conseil d'Administration du Holding Raffinage et Chimie RCH a approuvé lors de sa réunion du 3 décembre 2006 le PMTE ENIP 2007-2011.

Les opérations d'investissements inscrites dans ce cadre seront

engagées durant l'année 2007 notamment la rénovation des fours de pyrolyse de l'unité éthylène du CPI.K dont le contrat entrera en vigueur incessamment ainsi que l'extension de l'unité de méthanol dont le dossier est en cours d'actualisation.

L'équipe de la Rédaction a perdu un de ses membres.

Monsieur OURAL Ahcène nous a quitté le Dimanche 8 avril 2007 à l'âge de 55 ans.

Comme d'habitude il a regagné son foyer en fin de journée sans savoir qu'il ne reviendra plus.

Que ceux qui l'ont connu aient une pieuse pensée en sa mémoire

Qu'il repose en paix et que Dieu Le Clément et Le Miséricordieux l'accueille en son Vaste Paradis

A Dieu nous appartenons et à lui nous retournons



Evènements

La Direction Commercialisation & Distribution Inaugure un cycle de Communication de proximité

Qui dit commerce dit achat et pour acheter il faut un mobile "

Fort de cette conviction, le Directeur Commercialisation & Distribution, accompagné de son staff composé du Directeur Adjoint chargé de la distribution et des chefs de départements Ventes, Marketing, Approvisionnements ainsi que des chefs de Districts, a pris son bâton de pèlerin à travers un périple qui l'a conduit à l'Ouest, à l'Est et au Sud du pays pour rencontrer ses clients en face à face.

Ecouter les clients, c'est leur montrer de l'intérêt, par conséquent, l'impact de cette visite a permis d'établir un contact direct visant un double objectif :

Le premier était de mesurer le niveau de satisfaction et le deuxième de mieux connaître les motivations et

attentes des clients pour définir des stratégies gagnantes, consolider les relations établies et les fidéliser à long terme.

Connaître l'opinion des clients permet de voir plus clair et de prendre les bonnes décisions et donc à terme d'augmenter les parts de marché.

Pour revenir à cette tournée, la première du genre, elle s'est déroulée les 14 et 15 février pour la région Ouest et du 4 au 7 mars pour les régions Est et Sud.

Au niveau des résultats, il apparaît clairement que la plupart des clients ont exprimé leur volonté de nouer un partenariat durable avec l'ENIP à travers des propositions concrètes et des engagements fermes.

Nous citerons à titre d'exemple la

proposition du principal transformateur de PVC installé à Sid Bel Abbes (STPM/CHIALI) qui a proposé de confier à l'ENIP 50% de ses approvisionnements soit 500 Tonnes/mois.

D'autres clients comme ENICAB, première entreprise en Algérie voire en Afrique dans son domaine a confié les besoins de l'année 2007 à ENIP ou la Sarl KISS de Biskra qui a passé une commande ferme concernant l'achat de polypropylène.

Cette tournée a permis de ramener un capital confiance qui repositionne l'image de l'entreprise par rapport à ses clients et nos confrères de la Commercialisation sont conscients que " se réunir c'est un début, rester ensemble c'est un progrès et travailler ensemble c'est la réussite ".

Le vrai défi vient d'être lancé.

Portrait

Le premier février 2007, Monsieur Ghili Hachemi a fait valoir ses droits à la retraite à l'âge de 60 ans, après 36 ans de loyaux services au sein de Sonatrach et ENIP.

Diplômé de l'Ecole Nationale du Commerce d'Alger où il avait obtenu une licence option Finances et Comptabilité, promotion de juin 1971, il débutera sa carrière la même année au Complexe Liquéfaction GL1.K de Skikda.

Il exercera pendant 17 ans au sein de ce Complexe où il occupera successivement les postes de cadre comptable, Chef de Service Comptabilité, Chef de Service Information de Gestion puis Chef de Département Finances & Juridique.

Il rejoindra le Complexe CP1.K en 1978 pour occuper le poste de Chef de Département Finances & Juridique.

En 1982, il sera promu au poste de S/Directeur du Personnel.

Parcours d'un pionnier



Avec la création de la Société Nationale de la Pétrochimie ENIP en 1984, il sera désigné en qualité de Directeur Central de l'Administration Générale.

Il aura été l'artisan de la mise en place des structures du Siège de l'ENIP.

Il assumera cette fonction avec loyauté et intégrité jusqu'au 23 avril 2000.

Son sérieux, son abnégation et son honnêteté feront de lui l'élément incontournable à même d'occuper les fonctions stratégiques de Directeur Filiales et Participations, et ce jusqu'en 2005.

Il assumera en parallèle les fonctions d'Administrateur au sein de Polymed et Actim et représentera le Président Directeur Général au sein de l'Assemblée Générale Ordinaire (AGO) de MEDCO et de l'Institut Supérieur de Gestion d'Annaba (ISGA).

Monsieur Ghili occupera le poste de Directeur auprès du Président Directeur Général de mai 2005 à février 2007.

Il demeurera à jamais la mémoire vivante de l'Administration Générale de l'ENIP.

*La retraite est une vie pleine de fleurs
C'est pourquoi, il faut en faire une fête
Tous ceux qui ont partagé votre labeur
Vous souhaite une longue vie pleine
De joie et de bonheur.*

A 100 ans inchaallah