

La prime d'intéressement 2004

L'attribution de la prime d'intéressement selon de nouvelles règles est une démarche inscrite dans le projet de refonte du système de rémunération de Sonatrach.

La prime d'intéressement est un des éléments du système de rémunération de Sonatrach, résultant d'une formule de calcul liée aux performances de l'Entreprise dont principalement les paramètres suivants :

- Production des hydrocarbures,
- charges d'exploitation / production vendue,
- pilotage des projets d'investissement.

La finalité du dispositif de l'intéressement tel que conclu, à chaque exercice par les parties à la négociation, est de motiver et récompenser les salariés de sonatrach qui auront contribué le plus, par leur compétence, leur responsabilité et leur disponibilité à accroître et à améliorer les performances de l'Entreprise.

L'attribution de cette prime annuelle, en fin d'exercice, permet également de fédérer autour des priorités stratégiques de l'Entreprise, d'associer aux performances réalisées, de mobiliser les travailleurs autour de la question de la performance économique recherchée et les comportements professionnels attendus, pour créer de la richesse.

L'enveloppe consentie, constituée de deux parts, une part appelée " part salaire de base " et une autre part liée à la présence ou l'assiduité durant l'exercice considéré, est basée sur le bilan de l'Entreprise, approuvé par les organes sociaux.

En d'autres termes, les montants individuels sont le résultat du salaire de base annuel réel et perçu de chaque salarié et de la présence effective au poste de travail durant l'exercice considéré.

C'est dire l'importance du processus de fixation des objectifs, de suivi et d'évaluation des résultats attendus, de chacun, à tous les niveaux.

Les deux promotions préparant les diplômes de DPECF et DECF se distinguent par leurs résultats

Lancées par le CPE d'Arzew en 2003, les deux promotions qui préparent les diplômes de DPECF et DECF (Diplôme préparatoire aux études de comptables et financières et diplôme d'études comptables et financières), premier et deuxième cycle d'expertise comptable ont obtenu des résultats avoisinant les 90% de réussite.

L'objectif est de préparer des cadres comptables et financiers formés aux standards internationaux pour produire des états financiers selon des normes strictes et élaborer des informations financières pour les décideurs du groupe Sonatrach

C'est afin de marquer l'intérêt accordé à la formation des jeunes et par la même les féliciter pour les efforts accomplis qu'une délégation composée de M le PDG de Sonatrach, Mme la DE Ressources Humaines, M le DE finances et M le Conseiller du PDG, a effectué une visite au niveau du CPE le 23 juillet dernier.

Projet Modernisation de la Fonction Formation

Un atelier de travail a été organisé les 19 et 20 Juillet 2005 à l'hôtel Le Mas des Planteurs, à la demande de la DCG/RH.

Cet atelier était animé par le consultant CEGOS, en présence de l'équipe projet et des responsables formation au niveau groupe, activités et divisions.

Le but visé étant de générer une dynamique de changement impliquant de façon concrète les acteurs du système de formation.



Objectifs de l'atelier

- * Définir un processus d'élaboration du plan de formation 2006, pour en améliorer le contenu ;
- * Mettre en commun les pratiques existantes ;
- * Diagnostiquer les principaux dysfonctionnements et se donner des objectifs d'amélioration pour l'exercice 2006 ;
- * Définir le cadre méthodologique commun pour démarrer l'élaboration du plan de formation 2006.

Pendant ces deux jours, les participants ont travaillé sur les axes suivants :

- * Les attentes des différentes entités du plan de formation à savoir: la DG, la direction finances, les responsables des activités, les DRH, les responsables formation les salariés, et les représentants des salariés.
- * Les principales étapes dans l'élaboration du plan de formation (note d'orientation, identification des besoins, analyse des besoins, consolidation et arbitrage...)
- * La conception d'un modèle de lettre d'orientation
- * Le cahier des charges uniformisé des besoins de formation.

Ces deux journées de travail, ont permis aux responsables et représentants de la fonction formation des différentes activités d'échanger entre eux et de partager des préoccupations communes quant à l'élaboration du plan de formation.

On notera toutefois, certaines difficultés et contraintes notamment, celles relatives à l'élaboration de la note d'orientation, à l'identification et l'analyse des besoins de formation. Cependant, une volonté partagée a été ressentie pour l'amélioration du processus d'élaboration du plan de formation.