

# FERTIAL

Magazine édité par Fertial - N°39 - Mai 2013

# NEWS

Dossier

L'algérianisation des effectifs cadres

## Saïd HANNACHE

### à la tête de l'usine d'annaba



# Sommaire

## Directeur de la publication

Jorge Requena LAVERGNE

## Responsable d'édition

Souad GUEDIRI

## Rédaction

Sihem TOUATI  
Iyad SENHADJI

## Traduction

Iyad SENHADJI

## Maquette / Infographie

Asma SEMMAR

## Photographe

Malik DJAAD

## Assistante

Nawel Meriem MOULOUD

## Impression

PRINTON

## Conception / Rédaction

Eurl Synapse Communication  
139 ter, Bd Krim Belkacem - Alger

Tél : +213 21 74 67 41

Fax : +213 21 74 66 63

E-mail : synapsecomm@yahoo.fr

## FERTIAL

Les Fertilisants d'Algérie

Annaba - Route des salines - BP 3088

Tél : 038 539 310 à 14 / 038 539 317

Fax : 038 539 342

email : fertial@fertial-dz.com

www.fertial-dz.com

**Éditorial** ..... 3

**SEULEMENT 1% EXPATRIES**

**Dossier** ..... 4 - 11

L'algérienisation des effectifs cadres

**SAID HANNACHE A LA TETE DE L'USINE D'ANNABA**

M. Jorge REQUENA, Administrateur Directeur Général de Fertial

**ALGERIANISER LES EFFECTIFS CADRES**

M. Said HANNACHE, nouveau Directeur de l'usine d'Annaba

**« MA NOMINATION EST UNE CONSECRATION POUR TOUTE UNE EQUIPE »**

M. Emilio ARECHAGA, Directeur sortant de l'usine d'Annaba

**« JE GARDE DE TRES BONS SOUVENIRS »**

**Le coin EFQM** ..... 12- 16

Mémoires EFQM

**DECRIRE L'EXCELLENCE DE FERTIAL**

**Podium** ..... 17

Kheireddine MEHERZI, Meilleur travailleur du mois de mai

**UNE DOSE DE MOTIVATION**

**Contribution** ..... 18

**UNE AUTRE ACTION DE FORMATION SUR LA NORME ISO 50001 S'INSCRIT A FERTIAL**

**Décès** ..... 19

Décès du conseiller agronomique Ali Abou Rachid

**UNE TRISTE NOUVELLE POUR FERTIAL**

**Vie d'entreprise** ..... 20-26

ANNABA

ARZEW

Par Jorge REQUENA LAVERGNE  
Administrateur Directeur Général



Algérianisation de la société

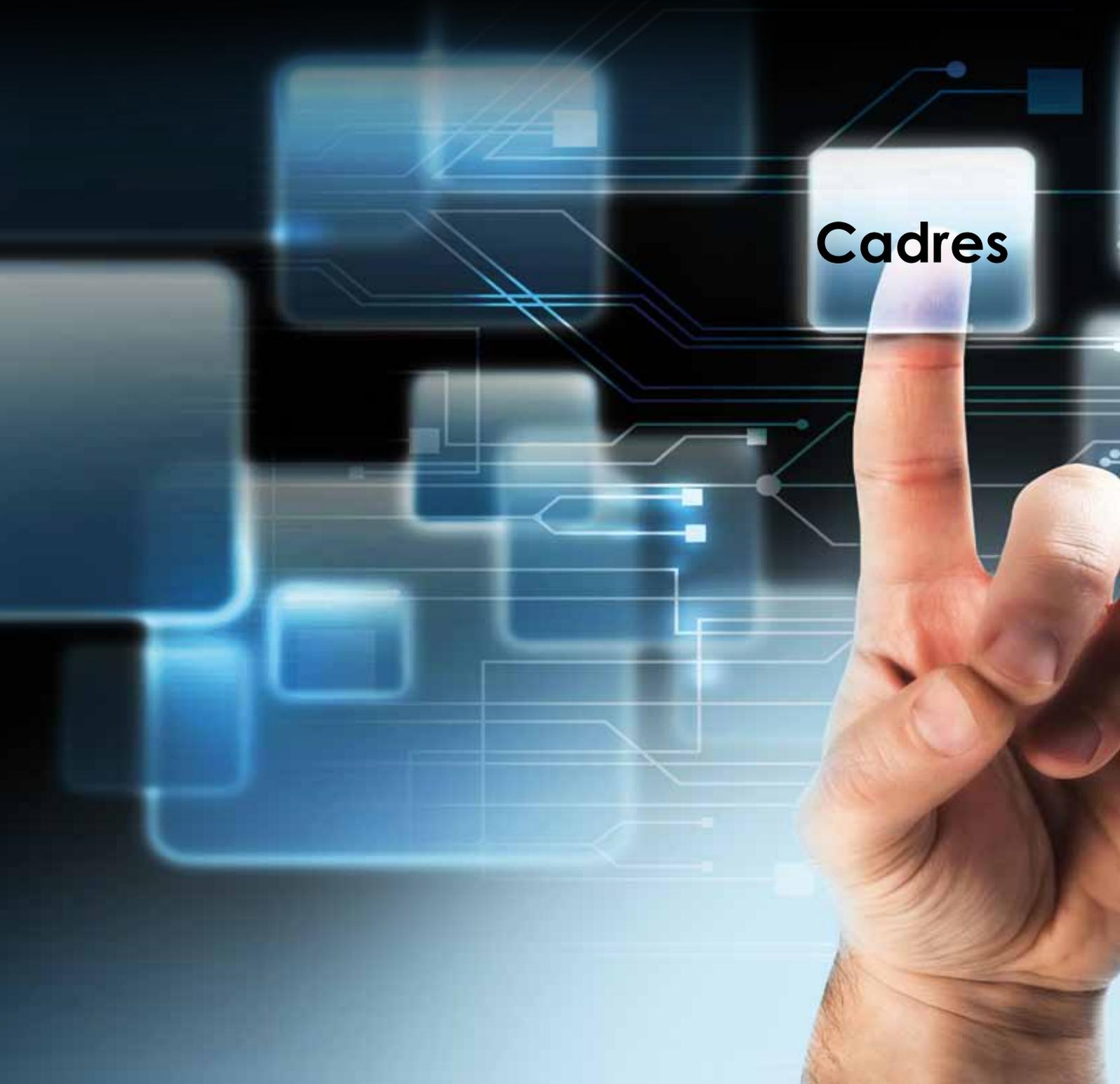
## Seulement 1% d'expatriés

GM s'est engagé à la signature du pacte de partenariat, à assurer le transfert technologique et le savoir-faire. Mais il était aussi souligné l'algérianisation des cadres de l'entreprise. Nous nous sommes donc attelés à la tâche. Pour y parvenir, il fallait naturellement commencer par la formation. D'importants investissements ont été consentis dans ce sens afin de répondre à l'impératif d'algérianisation des effectifs, notamment avec la création de l'école des Hauts Potentiels qui permettra à une trentaine de cadres algériens de la société d'améliorer leurs compétences et leurs connaissances, de favoriser l'émergence d'une culture orientée vers la performance, de développer leurs capacités managériales et d'assurer ainsi le futur de Fertial.

Au fil des années, nous avons réduit, de façon significative, le nombre d'expatriés remplacés par des compétences algériennes. Le remplacement de M. Emilio ARECHAGA par M. Said HANNACHE, aujourd'hui Directeur de l'Usine d'Annaba en est une preuve patente. Sur un effectif global de la société de 1300 employés, les expatriés représentent 0,98% des effectifs de l'entreprise et seulement 36% des membres du comité de Directeur ne sont pas algériens. C'est dire que notre stratégie a porté ses fruits et se vérifie sur le terrain. Mais ceci ne participe pas de quelque action volontariste; Il faut que la relève soit assurée par des algériens dotés de compétences avérées et d'une expérience viable à même de répondre aux exigences de la société dont le principal objectif est de développer et moderniser la société. Nous veillons, bien évidemment, à ce que nos objectifs en termes de production, de sécurité, d'environnement, etc.. soient respectés et concrétisés.

Loin de constituer une nouvelle organisation, la nomination de cadres algériens en remplacement des expatriés prouve la volonté des actionnaires étrangers de Fertial à soutenir l'émergence des compétences algériennes et ce, en les dotant de connaissances et de savoir-faire pour qu'ils puissent hisser la société au plus haut niveau □

# Said HANNACHE à la tête de l'usine d'Annaba



Cadres

**AVEC LA NOMINATION DE M. SAID HANNACHE COMME NOUVEAU DIRECTEUR DE L'USINE D'ANNABA, FERTIAL S'EMPLOIE AINSI À PARFAIRE SA STRATÉGIE QUI CONSISTE, ENTRE AUTRES, À ALGÉRIANISER SES STRUCTURES DIRIGEANTES. CETTE NOUVELLE NOMINATION, QUI S'AJOUTE À D'AUTRES QUI ONT EU LIEU DANS LE PASSÉ, NE SIGNIFIE POINT UNE RÉORIENTATION DES AMBITIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE.**

Cette nomination est considérée comme la concrétisation d'un objectif des responsables de Fertial, parce que tout est fait pour l'algérianisation des effectifs cadres de l'entreprise. Un des principaux engagements des responsables de Fertial, à leur arrivée en Algérie et au lendemain de la signature, en 2005, du partenariat donnant naissance à l'entreprise, était de réduire le nombre des expatriés activant au niveau des usines de Fertial en Algérie. Chose promise, chose due. Les effectifs des expatriés ne dépassent pas 13 personnes, aujourd'hui. L'objectif est atteint ! L'arrivée de M. HANNACHE au poste de Directeur d'usine vient confirmer la réussite de cette stratégie développée par Fertial.

Le nouveau Directeur de l'usine d'Annaba est un cadre qui a évolué au sein de l'entreprise, avec un parcours riche. M. HANNACHE, aux compétences avérées et incontestables, connaît très bien ce milieu, puisqu'avant qu'il ne soit nommé à la tête de l'usine, il occupait le poste du directeur-adjoint de la même usine. Mieux encore, il a assuré, tout au long de sa carrière, plusieurs postes au sein de cette unité. C'est le premier cadre algérien à être nommé à la tête d'une structure dirigeante aussi importante que celle de la direction de l'unité de production d'Annaba. Il vient ainsi, en attendant d'autres nominations, revoir à la hausse le nombre de cadres algériens placés à la tête des structures dirigeantes de l'entreprise. Par la même, Fertial tend ainsi à parfaire sa stratégie d'algérianisation de ses effectifs cadres. Les chiffres sont là pour témoigner de la réussite de cette politique.

En effet, sur un effectif global de la société qui

s'établit à plus de 1300 employés, les travailleurs expatriés représentent 0,98% des effectifs de l'entreprise. Mieux encore, dans le comité de direction, la plus haute instance de gestion de la société, en dessous bien évidemment du Conseil d'administration, les cadres algériens représentent 64% de l'ensemble des personnes dont est constitué ce comité de direction. Jamais un partenaire étranger n'a pu réaliser un aussi important exploit en matière de valorisation des compétences locales. Une analyse du nombre d'expatriés dans le temps, c'est-à-dire depuis le démarrage du partenariat en 2005, fait apparaître une courbe baissière depuis notamment 2007, date à laquelle on a enregistré le plus de nombre d'expatriés. Ils représentaient alors 1,27% de l'ensemble des effectifs. Depuis 2007, la courbe a décliné mesurément au profit des effectifs algériens. Le nombre des expatriés a enregistré ainsi une réduction de 20% sur les six années suivantes. Cela confirme que Fertial est en train de réussir sans doute sa politique d'algérianisation de ses effectifs cadres dans la sérénité.

Il s'agit, faut-il le rappeler, de l'un des objectifs de ce pacte qui était le transfert technologique et l'algérianisation des effectifs des cadres de l'entreprise. Aujourd'hui, le nombre des travailleurs expatriés de Fertial ne dépasse pas 13 personnes, sur un effectif global de plus de 1300 personnes. L'entreprise entend poursuivre cette politique durant les cinq prochaines années. Une des clés de réussite de cette politique était l'investissement massif dans la ressource humaine. Pour cela, Fertial a consenti d'importants efforts à même de mettre à niveau les compétences algériennes et les préparer aux postes de commandes.

M. Jorge REQUENA, Administrateur Directeur Général de Fertial

# Algérieniser les effectifs cadres

DANS CET ENTRETIEN, M. JORGE REQUENA, EXPLIQUE LA POLITIQUE D'ALGÉRIANISATION DES EFFECTIFS CADRES DE LA SOCIÉTÉ AINSI QUE LES OBJECTIFS DE CETTE DÉMARCHÉ À LONG TERME. IL ÉVOQUERA ÉGALEMENT LA NOUVELLE NOMINATION DE M. SAID HANNACHE À LA TÊTE DE L'USINE D'ANNABA.

**Fertial News :** *De nouvelles nominations ont eu lieu, ces dernières semaines à Fertial, l'on parle même d'une algérienisation des structures dirigeantes de l'entreprise, est-il question d'une nouvelle réorganisation au niveau de l'organigramme de l'entreprise, ou répondent-elles au souci de mieux appréhender les enjeux futurs ?*

**Jorge REQUENA :** Ce n'est point une nouvelle manière d'organiser l'entreprise, mais il s'agit plutôt de concrétiser un objectif fixé dans le pacte d'actionnaires celui de l'algérienisation des structures dirigeantes de l'entreprise. Avec M. HANNACHE comme Directeur de l'usine Fertial d'Annaba, récemment nommé en remplacement d'un directeur expatrié, nous nous inscrivons dans cette politique de remplacer les expatriés par des cadres algériens aussi compétents. Le nouveau Directeur de l'usine d'Annaba est un cadre qui a évolué au sein de l'entreprise, dont le parcours est riche et incontesté. Il connaît également très bien l'unité de production d'Annaba, puisque il a assuré tout au long de sa carrière plusieurs postes au sein de cette unité. Il a bien évidemment toute notre confiance. Il s'agit donc surtout de l'algérienisation des structures dirigeantes de l'entreprise. Si nous analysons quelque peu le nombre d'expatriés dans le temps, c'est-à-dire depuis le démarrage du partenariat en 2005, il apparaît sur la courbe en 2007 représentait alors 1,27% de l'ensemble des effectifs. Nous avons enregistré ensuite une réduction de 20% sur les six années suivantes.

**Il s'agit donc d'un objectif que vous vous êtes fixé dès votre arrivée en Algérie?**

**J.R. :** L'objectif était, effectivement, le transfert technologique et l'algérienisation des cadres de l'entreprise. Nous avons pu trouver chez M. Hannache toute la compétence requise dont nous voulons profiter pour le développement de la société. Nous espérons pouvoir continuer dans ce sens, car le but n'est pas d'importer plus d'expatriés, mais plutôt d'algérieniser les effectifs des cadres de l'entreprise. Si aujourd'hui nous sommes 13 expatriés au niveau de Fertial sur un effectif global de plus de 1300 personnes, nous allons poursuivre cette politique durant les cinq prochaines années. Il y aura encore un travailleur expatrié qui nous quittera le mois prochain. L'effectif





des expatriés tournerait autour de 12 personnes. L'effectif global de Fertil devra être constant. Nous nous préparons peu à peu à cette algérianisation et nous avons, à cet effet, mis en place plusieurs canaux pour concrétiser cet objectif. La formation était le premier canal ; nous avons investi un montant très important depuis 2007 dans la formation des cadres. Nous investissons dans la formation générale de tous les effectifs. Ces formations se font principalement en Algérie et dispensées par des formateurs algériens, mais aussi par des formateurs étrangers. Elles se font en Algérie, comme à l'étranger. Nous avons aussi mis en place l'école des hauts potentiels permettant à une trentaine de cadres algériens de l'entreprise de poursuivre une formation de qualité. Ainsi, nous espérons pouvoir créer un vivier de futurs cadres.

**Vous estimez donc, au bout de huit années de partenariat, que les objectifs ont été concrétisés ?**

**J.R. :** Effectivement. Ce qui est rassurant c'est de voir le nombre d'expatriés aussi réduit. Si vous prenez d'autres sociétés industrielles étrangères qui se sont implantées en Algérie, au niveau, par exemple de la zone d'Arzew, il y a eu un véritable débarquement de travailleurs expatriés élevés à des niveaux d'entre 15% et 45%. A Fertil, ce n'est point le cas. Les effectifs d'expatriés que nous avons eus pendant les cinq premières années étaient réduits, alors que des unités aussi importantes et conformément aux objectifs de production, il aurait été

plus intéressant d'avoir un nombre un peu plus élevé d'expatriés. Sur les cinq prochaines années, les expatriés seront toujours là. C'est une bonne manière de démontrer aux actionnaires les particularités de chaque pays. Car, on ne gère pas de la même manière une entreprise depuis Madrid, comme on la gère sur place en Algérie. Il y a des lois différentes et des cultures de travail différentes également. L'algérianisation se fait et se fait correctement.

**Est-ce que les cadres algériens qui viennent d'être nommés en remplacement des responsables espagnols ont les mêmes missions et prérogatives que leurs prédécesseurs ?**

**J.R. :** En effet. M. HANNACHE, Responsable de l'usine d'Annaba, a les mêmes responsabilités que son prédécesseur expatrié. Il participe évidemment au comité de direction et son organigramme à l'usine reste le même. Cet organigramme comprend des cadres expatriés qui travaillent sous sa coupe directe. Un exemple : un directeur des achats, de la logistique et des approvisionnements qui est un expatrié est sous la direction d'un cadre algérien. Il n'y a aucun souci et aucun complexe à le faire. Le directeur des ressources humaines, le directeur technique et le directeur financier, eux sont algériens. Tous, algériens et expatriés, dépendent de M. HANNACHE. Cela témoigne donc de la concrétisation de notre objectif qui consistait à algérianiser les effectifs cadres de l'entreprise. Nous avons pleine

confiance dans cette nouvelle organisation et dans cette nouvelle direction.

**Quelles sont les projections pour 2013, en termes de chiffre d'affaires, de niveau de production, etc. ?**

**J.R. :** Nous espérons terminer l'année avec un niveau de production d'ammoniac de 820.000 tonnes, en léger recul comparativement à 2012 car, nous avons prévu un arrêt de l'unité de production d'Arzew. Pour ce qui est des engrais, nous espérons obtenir une meilleure production que l'année dernière. Je profite de l'occasion pour dire que nous travaillons depuis plus d'une année sur un plan d'investissement extrêmement ambitieux pour les cinq prochaines années. Les investissements sur les deux unités tendent à assurer une production annuelle d'ammoniac supérieure à 1 million de tonnes. Les investissements concernent aussi les unités de granulation. Ainsi, l'objectif étant de produire plus d'ammoniac et commencer l'exportation de produits granulés. Nous sommes en contact avec deux grands constructeurs d'unités d'ammoniac dans le monde pour pouvoir optimiser les unités actuelles. Nous comptons présenter ce plan d'investissement au conseil d'administration avant la fin de l'année en cours. Il est nécessaire de faire ces investissements pour faire face aux nouveaux concurrents.

M. Saïd HANNACHE, nouveau Directeur de l'usine d'Annaba

**« Ma nomination est  
une consécration pour  
toute une équipe »**



**PRÉCÉDEMMENT DIRECTEUR-ADJOINT DE L'USINE D'ANNABA, M. SAID HANNACHE EST DEVENU OFFICIELLEMENT LE NOUVEAU DIRECTEUR DE CETTE MÊME USINE. DE NOUVEAUX DÉFIS SE PRÉSENTENT À LUI AINSI QUE DE NOUVELLES MISSIONS ET PRÉROGATIVES AUXQUELLES IL DOIT FAIRE FACE.**

**Fertial News :** *Vous venez d'être nommé chef de l'usine d'Annaba. Quel sentiment éprouvez-vous au lendemain de cette désignation ?*

**Said HANNACHE :** Cette nomination est le fruit d'un travail d'équipe. Il s'agit d'une consécration d'un travail de longue haleine qui remonte à 2005, voire même à une date ultérieure. Car, j'ai évolué dans cette même entreprise, depuis 1982 et je suis passé par toutes les étapes essentielles, de l'ingénieur d'exploitation, à directeur adjoint en passant par chef d'unité, chef de département, directeur technique, directeur de production et enfin directeur d'usine.

Ce résultat vient consacrer donc un long parcours au niveau de l'entreprise, de 31 ans déjà. Il s'agit aussi d'une consécration pour toute une équipe, car au niveau de Fertial c'est le travail de groupe qui prime sur toute autre consécration. Le travail de cette équipe a été couronné avec succès, par des réalisations, des records et des chiffres de production dont le niveau va résolument crescendo.

**Votre conception de l'œuvre managériale tend donc à privilégier le travail d'équipe ?**

**S.H. :** En effet, je conforte toujours cette manière de voir les choses. Un travail dans l'harmonie et en parfaite ambiance professionnelle. Ces paramètres sont importants afin de relever les défis futurs que se fixe

l'entreprise. Il s'agit de fédérer les efforts à même de concrétiser nos ambitions.

**Qu'est ce qui a changé essentiellement en vous après votre désignation en tant que Directeur d'usine ?**

**S.H. :** Pour moi, c'est d'abord un changement de poste qui signifie beaucoup plus de responsabilités. L'engagement envers l'entreprise se traduit par l'obligation de résultats et la nécessité de hisser encore davantage les niveaux de production.

Cela tend à faire de Fertial une entreprise citoyenne qui a des valeurs à défendre.

**Quelles sont vos priorités, aujourd'hui ?**

**S.H. :** Ma priorité première, en tant que directeur d'usine, est la sécurité du personnel et des installations. On ne peut pas produire à n'importe quel coût et en n'importe quelle manière. La hausse de la production et la qualité viendront par la suite.

Après avoir consenti une bonne partie des efforts dans la sécurité de nos effectifs et nos installations. Il s'agira ensuite de créer une ambiance et des conditions de travail propices et à la hauteur des nouveaux objectifs que nous nous fixons.

Il faut travailler de sorte à ce que ces conditions de travail s'améliorent sans relâche. La normalisation de nos équipements est un objectif

essentiel. Mais la première richesse est la ressource humaine. Il faut donc travailler de sorte à ce que cette richesse soit protégée, bien encadrée et bien formée.

**Votre nomination est également synonyme d'un exemple à donner quant à la récompense des compétences algériennes...**

**S.H. :** La stratégie de la société était de préparer la relève algérienne. Nos partenaires étrangers étaient pour nous d'un grand apport technologique. D'ailleurs, moi personnellement, j'ai énormément appris auprès de mon prédécesseur.

Depuis 2009 à aujourd'hui, notre collaboration a été fructueuse et enrichissante. Il a travaillé au sein de pratiquement toutes les usines de l'actionnaire espagnol Villar Mir. J'ai surtout appris à faire face aux moments difficiles et aux situations complexes.

Il s'agit d'un atout qui n'est pas des moindres dans l'industrie de fertilisants. J'ai appris aussi les bons réflexes d'un manager. La manière d'appréhender les choses est très importante dans ce genre d'industrie. Il y a un grand travail qui nous attend pour les années à venir, il est temps de passer à l'action en fournissant un effort supplémentaire pour mieux appréhender les enjeux.

DOSSIER



M. Emilio ARECHAGA, Directeur sortant de l'usine d'Annaba

# « Je garde de très bons souvenirs »

**A LA TÊTE DE L'USINE D'ANNABA DEPUIS 2009, M. EMILIO ARECHAGA A CONTRIBUÉ FORTEMENT AU DÉVELOPPEMENT ET À LA MODERNISATION DE LA SOCIÉTÉ. IL A SU, AU FIL DES ANNÉES S'IMPRÉGNER DE LA CULTURE LOCALE POUR MIEUX GÉRER LES INTÉRÊTS DE LA SOCIÉTÉ.**

D' derrière cet air sérieux et exigeant se cache un homme au grand cœur apprécié par ses collaborateurs. Il fait partie de ceux qui ont vu la société évoluer « ces quatre dernières années il y a eu une nette évolution et ce, sur tous les aspects ». En effet, selon ce directeur sortant de l'usine d'Annaba, cette dernière a fait de considérables bonds en avant notamment en sécurité « la société accorde un intérêt certain à ce domaine d'où la baisse significative des accidents. Qu'on en juge : neuf accidents avec arrêt en 2008 à cinq en 2009 puis à quatre en 2010, trois en 2011 et à un en 2012 ». Il précise que la production a également connu une nette évolution « la production d'ammoniac a enregistré un record historique, en 2008, avec 281.260 tonnes. En 2009, ce niveau a été maintenu avec 280.563 tonnes. En 2011, elle a été de 317.051 tonnes (nouveau record historique) et en 2012 elle a été de 312.214 tonnes avec 20 jours d'arrêt programmé. De plus, pendant les dernières années, les POA ont toujours été dépassés ». Certes, Fertial est aujourd'hui une société rentable, mais pour y arriver des efforts et des investissements ont été nécessaires. D'ailleurs, à ce propos M. ARECHAGA n'a pas manqué de souligner la participation et l'engagement de l'ensemble des employés dans cette volonté de développement « ces améliorations ont été possibles seulement grâce au travail d'équipe et à la collaboration de tout l'effectif. J'ai seulement été une pièce parmi tant d'autres dans la grande machine de l'organisation ». Tout en restant modeste, ce gestionnaire a su quand même gérer d'une main de fer l'usine sans jamais avoir à connaître un découragement « il est clair que nous avons été confronté à des problèmes auxquels il fallait trouver des solutions rapides et efficaces, notamment les accidents. Chaque accident a été pour nous un échec, ou encore la protection de

l'environnement qui est une de nos principales préoccupations ». Néanmoins, son expérience et son professionnalisme ainsi que la relation qu'il entretient avec ses collaborateurs lui ont permis de réaliser des exploits et de participer au développement de la société « Malgré les difficultés, je garde de très bons souvenirs. J'ai tissé des liens amicaux avec mes collègues ». Malgré les résultats, Fertial devra, selon l'ancien directeur de l'usine d'Annaba, encore et toujours relever d'autres challenges tels que la sécurité dont l'objectif est d'atteindre zéro accident, l'augmentation des capacités de l'unité d'ammoniac ou encore la modification des panneaux de nitrique, etc. Quant à son successeur, M. HANNACHE, il ne tarit pas d'éloges à son sujet « c'est un professionnel très expérimenté qui n'a pas besoin de mes conseils. Il sait très bien que nous n'avons pas le droit à l'erreur. Tout doit être synchro, vérifier chaque pièce, chaque élément et sur ce point je lui fais confiance. L'usine est entre de bonnes mains ». Désormais, libéré de ses obligations professionnelles, M. ARECHAGA veut dédier son temps libre à sa famille et à d'autres projets. « Après une petite période d'adaptation à ce nouveau rythme de vie, c'est possible que je m'inscrive dans les programmes de l'Université spéciale pour les personnes âgées pour étudier quelques matières humanistiques qui me manquent et approfondir quelques autres questions théoriques que je voudrais connaître mieux ». Il compte aussi voyager et pourquoi pas revenir en Algérie en simple touriste. Et c'est avec émotion qu'il remercie l'ensemble du personnel qui a répondu présent et qui a participé à ses côtés à mettre en œuvre la politique de développement de la société « Je remercie de tout mon cœur toutes les personnes de l'usine d'Annaba avec lesquelles j'ai eu l'honneur de travailler et avec qui j'ai partagé les bons comme les mauvais moments. » conclut-il.

# Décrire l'excellence de Fertial

LE TRAVAIL DES ÉQUIPES DE MÉMOIRE EFQM EST AU CENTRE DE NOTRE INTÉRÊT CE MOIS DE MAI. BIEN PRÉCISE, LEUR TÂCHE EST PRINCIPALEMENT DE RÉDIGER LE MÉMOIRE EFQM DES USINES DE FERTIAL .

LOIN D'ÊTRE FACILE, CET EXERCICE DEMANDE DE LA PRÉCISION ET DE L'APPLICATION. L'ENSEMBLE DES REINSEGNEMENTS ET DONNÉES APPORTÉS DANS CE DOCUMENT, DOIVENT REFLETER LES « BONNES PRATIQUES DE MANAGEMENT » DES USINES, QUI MÉRITENT L'OCTROI DE LA CERTIFICATION EFQM 300+.



ÉQUIPE MÉMOIRE ANNABA



ÉQUIPE MÉMOIRE ARZEW

Nous avons consacré la rubrique «le coin EFQM» durant les numéros précédents de Ferial News aux équipes d'amélioration des usines d'Annaba et Arzew, qui ont expliqué les points les plus importants de leur activité. Désormais, nous nous penchons sur les Equipes de Mémoire EFQM.

Ces équipes, une par usine, se sont données comme mission de rédiger le Mémoire EFQM. Ce dernier est le document officiel qui sera envoyé aux évaluateurs EFQM externes, avant leur visite prévue en fin d'année 2013. Le partenaire EFQM soutient ce travail technique, car lui-même joue le rôle d'évaluateur EFQM au cours du processus de certification EFQM auprès d'autres sociétés européennes.

En ce moment, les équipes identifient, par consensus, les contenus du Mémoire, avec le soutien du partenaire EFQM.

Graduellement, le Mémoire sera construit puis validé par l'ADC, au cours du mois de septembre.

Destinés principalement aux évaluateurs EFQM, les Mémoires EFQM sont le résultat d'un exercice de réflexion et le compendium des améliorations et des succès démontrables les plus significatifs des usines et de ses effectifs.

## LE PROJET ET CALENDRIER 2013

Juin 2013

Enquête de climat Ferial 2013

Travail des Equipes Mémoire EFQM

Premières présentations des solutions des équipes d'amélioration des usines

## Pillule formative : le mémoire EFQM

**Le Mémoire EFQM est la « carte de visite » d'une entreprise :**

ce document souligne les approches de management et les résultats les plus importants par rapport aux parties prenantes: clients, personnes, collectivité, et l'entreprise elle-même. Ce document est consulté par les évaluateurs avant leur visite.

**La structure des Mémoires EFQM est de neuf chapitres selon les neuf critères du Modèle EFQM:**

Critère 1, Leadership

Critère 2, Stratégie

Critère 3, Personnes

Critère 4, Partenariats et ressources

Critère 5, Processus, Produits et Services

Critère 6, Résultats pour les clients

Critère 7, Résultats pour le personnel

Critère 8, Résultats pour la collectivité

Critère 9, Résultats clefs

Il est essentiel de bien connaître les contenus de ce document, car les questions des évaluateurs lors de leur visite, seront suscitées soit par ce que l'on écrit de même que par ce que l'on a pas écrit. La visite sert, en effet, à apporter tout ce qui n'a pas été considéré dans le mémoire,

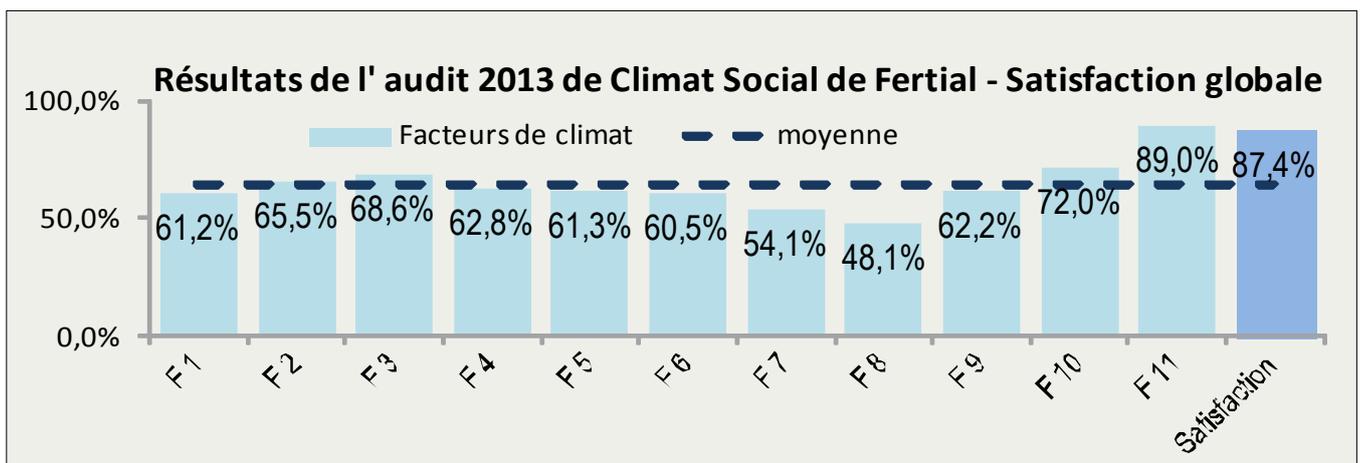
C'est donc important de construire un document solide et honnête. La fiabilité des données et le rapprochement de la réalité de la société décrite, sont la clé pour produire l'effet désiré.

Cela dit, un bon mémoire EFQM est un atout décisif pour postuler à la certification EFQM.

# Résultats de l'audit 2013 de Climat Social à Fertial

ENTRE LE 20 JUIN ET LE 2 JUILLET 2013, LA PREMIÈRE ENQUÊTE DE CLIMAT SOCIAL A ÉTÉ LANCÉE À TOUS LES EFFECTIFS DE FERTIAL DES USINES D' ANNABA, ARZEW ET DU SIÈGE DE LA DIRECTION GÉNÉRALE.

CET EXPLOIT EST LE RÉSULTAT D' UN LONG TRAVAIL DÉVELOPPÉ PAR LES ÉQUIPES D' ENQUÊTE RH. VOILÀ LES RÉSULTATS GÉNÉRAUX À NIVEAU DE FERTIAL LES PLUS SIGNIFICATIFS.



## Facteurs de climat

Facteur 1: Conditions de travail

Facteur 2: Participation

Facteur 3: Rapport avec les collègues

Facteur 4: Communication interne

Facteur 5: Formation et compétences

Facteur 6: Promotion et courbe de carrière

Facteur 7: Evaluation et récompense de la performance

Facteur 8: Rémunération

Facteur 9: Comportement du chef direct

Facteur 10: Valeurs, image et style de management

Facteur 11: Engagement avec la société

Les équipes « enquête RH » travaillent depuis décembre 2012, date de constitution officielle des 10 équipes d'amélioration EFQM de Fertial.

Ils se sont donnés une tâche ambitieuse : créer une enquête simple, facile, accessible de sorte à booster la participation au plus haut niveau. Et voilà le premier succès atteint dans cette démarche tout à fait innovatrice, car on ne connaîtrait une initiative pareille auprès d'autres sociétés algériennes, ni africaines.

Mais ils n'étaient pas seuls: les structures clé vis-à-vis les effectifs de Fertial, ont stimulé au coin EFQM du Fertial News n.37, à la participation à cette initiative: la Directrice de RH et Juridique, Mme. Guediri; les Directeurs RH d'Annaba et Arzew, M. Chenche et M. El Andaloussi, de même que le représentant des travailleurs, M. Khelifa.

Le taux global de participation atteint est du 91,2%: presque la totalité des effectifs de Fertial (sauf ceux en situation de congé / absence régulière) ont exprimé leur opinion par rapport aux 11 facteurs de climat social qui d'après les experts, expliquent la satisfaction et engagement des travailleurs.

Ce taux de participation s'explique aussi par le design de l'étude : supporté par un outil informatique, facile, amiable, en français et arabe, audios inclus ; avec des questions et échelles courtes et claires, la logistique de l'étude assurée par les responsables de départements. Finalement, une étude réalisée dans un temps record, respectant l'environnement (zéro papier), et dont la supervision externe du partenaire EFQM assure la confidentialité et l'indépendance.

Un autre exploit par rapport aux résultats de cette enquête, c'est le taux de satisfaction global . À la question : « De façon générale, je suis satisfait d'être parmi le collectif des travailleurs de Fertial », presque 9 sur 10 personnes répondent affirmativement, témoignage d'une adhésion quasi totale des effectifs de Fertial, à la société où ils travaillent.

Le taux de satisfaction global montre que les employés sont pour Fertial et ils considèrent leur avenir lié à celui de Fertial. Mais cela ne leur empêche d'être critiques lorsqu'il le faut, pour souligner des domaines d'amélioration. « Cela explique le taux de satisfaction qui diffère entre facteurs, situation absolument normale dans ce type d'études auprès des sociétés européennes par exemple » - explique le partenaire EFQM.

D'après la courbe, tous les facteurs touchent une moyenne de satisfaction du 65% - presque 7 personnes sur 10. À remarquer le haut taux de satisfaction pour les facteurs d'image de Fertial ou engagement avec Fertial, autour du 90%.

À souligner également, le taux de satisfaction globale atteint par rapport au partenariat, qui pour le 70,2% des employés, a apporté des améliorations qui constituent une base solide pour le succès durable de Fertial. Notamment ce taux dépasse le 82,% de satisfaction pour les effectifs d'Annaba et de la DG.

Une première analyse des données globales, permet d'ailleurs affirmer la validité de l'étude: le large panel des employés a répondu de façon honnête et réfléchi, en soulignant à leur avis, soit les points forts de la société, soit les points d'amélioration à aborder.

Un travail d'analyse profond a été entamé de la part des équipes enquête RH. Avec la création d'une troisième équipe au niveau de la Direction Générale, des domaines d'amélioration seront déterminées à la lumière des situations spécifiques de chaque siège. De même, soit la comparaison de données entre usines, soit l'établissement de démarches communes, peuvent apporter des synergies et des apprentissages croisés.

Un travail de priorisation à la lumière de critères d'importance et urgence, sera présentée à la Direction de Fertial, étant le principal sponsor de cette initiative.

Une fois priorisées les domaines d'amélioration, des nouvelles équipes EFQM pourront les attaquer, en profitant les connaissances gagnées après la formation de travail en équipe et de résolution de problèmes, qui a concerné presque 150 travailleurs de Fertial.

On espère voir au mois de septembre les premiers résultats de ces travaux, qui seront validés par le partenaire EFQM du point de vue de l'application de la « démarche excellence ».

Félicitations donc à tous ceux qui ont participé à cette expérience qui rapproche les besoins des travailleurs au leaders de Fertial. Sa répétition à plusieurs vagues avec a juste périodicité, va contribuer nettement à élever le niveau d'excellence de Fertial de même que la satisfaction de ses effectifs.

# L'audit de climat social, finalement une réalité

**NOUS NE LE DIRONS JAMAIS ASSEZ, LE FACTEUR HUMAIN À FERTIAL EST UN ÉLÉMENT CAPITAL DANS NOTRE DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT ET DE MODERNISATION.**

**F**idèles à ce principe d'action, nous avons lancé au mois de juin de 2013, le premier audit de climat social de Fertial, ce qui constitue une première en Algérie et je dirais même sur le continent Africain.

Le climat social désigne la perception qu'ont les collaborateurs, des conditions sociales qui règnent au sein d'une entreprise à un moment donné. Mesurer le climat social revient à évaluer et comprendre leur perception sur des aspects de la vie "sociale" de celle-ci, tels que la formation, l'engagement aux objectifs, la qualité du management, la participation, la communication interne, le rapport entre collègues, la participation, etc.

La mesure du climat social, à l'aide d'un questionnaire comme celui qui a été lancé à Fertial, est donc un acte de gestion des sociétés modernes, qui s'intéressent aux besoins et attentes des travailleurs, qui leur permet de «prendre le pouls» de l'organisation.

Cet exploit est plus extraordinaire qu'on le dirait, soit dans le fond que dans la forme. La participation des employés a été totale, depuis le moment du design de cette initiative, développé par des équipes d'amélioration inter-fonctionnels avec la présence de toutes les unités vitales dans la vie de la société: ressources humaines, production, qualité, représentant syndical...

Ensuite, le processus de réponse, exemple à suivre dans la logistique et respect des délais, qui a emporté un taux de participation à l'enquête de presque la totalité des effectifs, plus de 90 %.

Après, l'honnêteté des travailleurs dans leurs appréciations, car ils ont exprimé leurs intérêts dans un esprit constructif et un ton positif.

Je veux donc remercier tous les travailleurs de Fertial et le partenaire social, par leur sérieux dans leur participation, de même que les équipes d'enquête et tous les

personnes que d'une façon ou autre, ont collaboré à ce succès collectif.

Je peux affirmer que l'analyse détaillée des résultats avec l'éclatement des données globales par sièges (Direction Générale, usines d'Annaba et Arzew), permettra d'identifier des domaines d'amélioration issus à partir des attentes des employés, de même que d'établir des démarches d'excellence semblables à celles entamées en 2012 et 2013, étant cet audit lui-même l'une d'elles. Néanmoins, les employés est l'une des parties prenantes soulignées par le Modèle EFQM.

Certes, c'est un processus qui requiert du temps, de la détermination et de l'implication des leaders et même des collaborateurs, car les améliorations à suivre, ont besoin de l'implication de tous pour avoir un impact durable sur le bien-être de tous les travailleurs.

Grâce à la répétition de cet audit dans le temps, et à une démarche d'amélioration continue, Fertial pourra maintenir la véritable confiance de ses travailleurs, base de ce rapport « gagnant - gagnant » qui soutient notre commun avenir.



Kheireddine MEHERZI, Meilleur travailleur du mois de mai

# Une dose de motivation

**GRÂCE À SON DÉVOUEMENT ET À SON ENGAGEMENT PROFESSIONNEL, KHEIREDDINE MEHERZI, CONTREMAITRE DE QUART AU NIVEAU DE L'USINE D'ARZEW, S'EST VU ATTRIBUÉ PAR SES SUPÉRIEURS LA DISTINCTION DU MEILLEUR EMPLOYÉ DU MOIS DE MAI.**

« Je suis surpris par ce geste inattendu, mais très satisfait », a, d'emblée, affirmé ce technicien de formation pour décrire ses impressions à propos de cette distinction.

Recruté il y a une dizaine d'années en qualité de technicien d'exploitation, Kheireddine MEHERZI a su s'imposer dans un milieu qui reconnaît la compétence et le dévouement comme seuls critères d'évolution professionnelle.

Ayant obtenu son diplôme de technicien supérieur d'exploitation-gaz, en 1996, du prestigieux Institut Algérien de Pétrole (IAP) de Boumerdes, MEHERZI a fait un bref passage dans le grand sud du pays où il a travaillé avec quelques sociétés pétrolières avant d'accomplir son service national.

A l'issue de cet engagement, le jeune Kheireddine, âgé à l'époque de 25 ans, a intégré la société Asmidal comme technicien d'exploitation N 1 au niveau de l'usine d'Arzew.

Grâce à ses compétences, sa totale implication dans son travail, mais aussi à ses qualités humaines et les rapports exemplaires qu'il entretient avec ses collègues et supérieurs il a su inspirer leur sympathie et leur estime. Ceci lui a permis aussi de gravir rapidement les échelons pour devenir, aujourd'hui, contremaître de quart au niveau de la direction de production d'engrais à l'usine Arzew.

Marié et père de deux enfants, ce jeune cadre, la trentaine bien entamée, n'aime pas trop parler de lui et préfère plutôt évoquer ses collègues et responsables qui ont contribué, a-t-il dit, à son succès professionnel « ils m'ont aidé à me surpasser et à donner le meilleur de moi-même. C'est un vrai plaisir de travailler dans cet esprit d'équipe ».

Kheireddine Meherzi a également rendu un vibrant hommage à tous les travailleurs qui ont quitté la société et qui ont « tout fait de leur mieux pour que Fertial soit toujours au top ».

Evoquant sa distinction, il la considère comme une bonne dose de motivation dans une carrière qui semble loin d'être à son terme. « Je ne suis qu'au début de mon parcours par rapport à beaucoup de mes collègues et je ferai le maximum pour rendre à la société une partie de ce qu'elle m'a donné en 11 ans de travail », conclut ce jeune cadre.



# Une autre action de formation sur la norme ISO 50001 s'inscrit à FERTIAL



**AU SENS DE LA NORME ISO 50001, LE TERME « ENERGIE » RECOUVRE TOUTES LES FORMES D'ÉNERGIE, Y COMPRIS RENOUVELABLES, POUVANT ÊTRE ACHETÉES, STOCKÉES OU UTILISÉES DANS DES ÉQUIPEMENTS OU PROCÉDÉS, À SAVOIR NOTAMMENT L'ÉLECTRICITÉ, LES COMBUSTIBLES FOSSILES OU NON FOSSILES, LA VAPEUR, LA CHALEUR ET L'AIR COMPRIMÉ.**

Publiée récemment (2011), cette norme internationale et certifiable définit un cadre et des lignes directrices pour la mise en œuvre d'un système de management de l'énergie (SMÉ), permettant aux entreprises de piloter leur performance énergétique en vue de diminuer leurs consommations d'énergie. Structurée sur le même modèle que les normes ISO 9001 et 14001, la norme ISO 50001 prévoit que le SMÉ doit notamment s'appuyer sur le suivi et la mise en œuvre des exigences légales relatives aux usages énergétiques de l'entreprise. Les raisons du succès de la norme ISO 50001 sont multiple :

1. L'ISO 50001 est le résultat d'un consensus international qui reprend les principales lignes directrices de la norme européenne EN 16 001 qu'elle remplace.

2. L'ISO 50001 est fondée sur le même modèle de système de management que l'ISO 14001 pour l'environnement ou l'OHSAS 18001 pour la santé et sécurité au travail => L'ISO 50001 suit notamment la méthodologie dite PDCA (Plan-Do-Check-Act ) pour l'amélioration continue de la performance énergétique.

L'ISO 50001 peut ainsi être mise en œuvre seule, ou intégrée aux autres systèmes de management déjà en place dans l'entreprise.

3. La mise en œuvre d'un SMÉ suivant la norme ISO 50001 permet de réaliser à court terme des bénéfices tangibles pour les entreprises, tels que :

◆ L'amélioration de la rentabilité et de la compétitivité

à travers les économies d'énergie réalisées et la réduction des coûts associés

◆ La diminution de la vulnérabilité de l'entreprise par rapport aux évolutions du marché de l'énergie, et la sécurisation de ses approvisionnements

◆ Une capacité d'anticipation renforcée vis-à-vis des futures contraintes réglementaires liées à l'énergie et aux émissions de GES(gaz à effet de serre)

Ces avantages tirés de la mise en œuvre de la norme ISO 50001 sont confirmés par les premiers retours d'expérience des entreprises certifiées.

4. Les dispositions réglementaires incitant à la mise en place de la norme ISO 50001 :

◆ La directive Européenne (2012) relative à l'efficacité énergétique impose la réalisation d'audits énergétiques obligatoires tous les 4 ans dans toutes les entreprises à l'exception des PME , avec un premier audit à réaliser avant le 5 décembre 2015.

◆ Les modalités de ces audits énergétiques restent à préciser au plan national de chaque pays, dans le cadre des textes de transposition, mais la certification ISO 50001 devrait être un moyen de répondre à cette obligation

◆ Autre mécanisme incitatif, les opérations d'économies d'énergie réalisées dans le cadre d'une démarche ISO 50001 peuvent donner lieu à la délivrance de Certificats d'Economies d'Energie (CEE).

**A. TOUATI**

Décès du conseiller agronomique Ali Abou Rachid

# Une triste nouvelle pour Fertial

**LA DISPARITION, DE ALI ABOU RACHID, CONSEILLER AGRONOMIQUE ÉTABLI À SIDI BEL ABBÈS, DES SUITES D'UNE MALADIE, FAIT PLANER SUR L'ENTREPRISE DE LA MÉLANCOLIE ET DU CHAGRIN.**

Il était l'un des conseillers agronomiques les plus performants de l'entreprise, aux qualités humaines et professionnelles incontestées et incontestables. Les agriculteurs de la wilaya des Sidi Bel Abbès trouvaient en lui le frère, le conseiller et le professionnel qui les menaient vers la réussite. Il était surtout spécialisé dans la culture des céréales, les vignobles ainsi que la pomme de terre. Il sillonnait toute la région pour prodiguer ses conseils ainsi qu'une expertise pointue sur l'analyse du sol, l'irrigation et la fertilisation. M. El Hadi CHIROUF, Responsable marketing à Fertial, peine à trouver les mots pour décrire cette perte, pour sa famille d'abord, pour Fertial et pour les milliers d'agriculteurs pour qui il était un des piliers de la réussite des cultures. « Il est le doyen de nos conseillers. Le défunt jouissait de l'estime de tous et affichait de son vivant un calme et une sérénité absolus», témoigne M. CHIROUF qui a eu à le connaître et à le fréquenter dans l'œuvre de marketing et de conseil.

Le décès de Ali Abou Rachid était une épreuve insurmontable pour la plupart des travailleurs et responsables de Fertial. La plupart de ses amis au niveau de Fertial et bon nombre de travailleurs ont assisté à ses obsèques pour soutenir et consoler sa famille dans ces moments de souffrance et de deuil. « Pour dire qui était Rachid, il fallait assister à la marche funéraire et admirer le grand silence envahissant le cimetière.

Un silence qui témoignait de la profonde affection de gens venant de partout», témoigne encore M. CHIROUF, la mélancolie l'envahissait, visiblement très affecté par la disparition de Ali Abou Rachid. Cette disparition a laissé, à ses collègues et ses amis un vide irremplaçable au sein de la famille de la Direction commerciale. « Durant son parcours universitaire à l'École nationale de l'agronomie (ENA), Ali Abou Rachid s'était distingué déjà par son dévouement. Il a été parmi les meilleurs étudiants de l'école », souligne le directeur marketing de Fertial. « Il était particulièrement serein, sociable et apprécié de tous. Je l'ai connu pieux, d'une famille religieuse aux qualités humaines appréciables». Dans le domaine professionnel, le défunt exerçait son métier de conseiller agronomique avec enthousiasme et dévouement. Il a d'ailleurs marqué tous les esprits par son professionnalisme. « Ses qualités et surtout sa bonté nous marquent beaucoup. Il était généreux et humain avec tout le monde».





# FERTIAL PAR LES CHIFFRES

LES VENTES GLOBALES DU MOIS DE MAI 2013 SE SONT ÉLEVÉES À 93 729 TONNES, SOIT 136,63% DES PRÉVISIONS DU POA ET 104,80% DES VENTES DU MÊME MOIS DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE. LES VENTES CUMULÉES À FIN MAI ONT ÉTÉ DE 439 044 TONNES, SOIT UNE ATTEINTE DES OBJECTIFS À HAUTEUR DE 101,28%.

## ■ MARCHÉ INTERIEUR

### ENGRAIS

Les ventes d'engrais du mois de Mai 2013 ont été de 8 468 tonnes, soit 90,66% des objectifs et 93,25 % des résultats du même mois de l'année précédente.

A fin Mai, les ventes cumulées ont été de 114 179 tonnes, en hausse de 65,04% par rapport au POA et de 16,04% par rapport aux réalisations de la même période 2012. A noter que le dépassement des objectifs du POA s'explique par la vente durant les cinq premiers mois de

51 779 tonnes d'urée en hors programme.

Concernant les expéditions d'engrais, elles s'élèvent à 9 471 tonnes à partir de l'usine d'Annaba alors que l'usine d'Arzew a expédié 852 tonnes durant le mois de Mai. Ainsi, le cumul des expéditions a été de 116 341 tonnes dont 101 657 tonnes à partir d'Annaba.

57 échantillons ont été réceptionnés par le laboratoire agronomique au cours du mois de Mai, et 262 autres ont été analysés. Le cumul à fin Mai est de 1 100 échantillons reçus et 1325 analysés.

### PRODUITS CHIMIQUES INDUSTRIELS

Un chiffre d'affaires de 57 097 KDA a été réalisé sur les ventes des produits chimiques et industriels durant le mois de Mai, soit une atteinte des objectifs à hauteur de

107,41% et 104,31% des réalisations du même mois de l'année précédente. Le cumul des ventes est de 247 661 KDA.

## ■ MARCHÉ EXTERIEUR

78 117 tonnes d'ammoniac ont été exportées au cours du mois de Mai, soit un taux de réalisation des objectifs de 166,20% ceci s'explique par la programmation de l'arrêt annuel Ammoniac 1 d'Arzew enregistré le mois précédent. La société a également enregistré une augmentation de 20,27 % par rapport à la production du mois d'Avril 2012.

Par ailleurs, 4 400 tonnes de CAN 27% ont été exportées à partir d'Arzew.

Ainsi, le cumul des exportations est de 261 795 tonnes d'ammoniac et 50 547 tonnes de CAN 27%, soit une atteinte des objectifs de 86,40% pour l'ammoniac et 106,41% pour le CAN.

### ■ SALON DE L'AGRICULTURE

FERTIAL a marqué sa présence au salon de l'agriculture (SIPSA AGRO) qui s'est déroulé au palais des expositions à Alger du 15 au 18 mai 2013. Les Ministres de l'agriculture (MADR) et de l'Intérieur ont procédé à l'inauguration du salon et se sont longuement entretenus avec nos cadres présents au stand. A noter que son excellence l'Ambassadeur d'Espagne et plusieurs représentants de

sociétés étrangères ont fait l'honneur de visiter le stand.

Les cadres de la Direction Commerciale accompagnés des conseillers agronomiques présents ont répondu aux questions des visiteurs et ont donné des précisions sur les produits de l'entreprise à travers une riche documentation (catalogues produits, manuels, etc...)

### ■ CONFÉRENCE INTERNATIONALE IFA

Fertial a participé à la conférence annuelle de l'IFA organisée à Chicago du 20 au 22 Mai 2013. Plusieurs

réunions de travail ont été tenues avec les fournisseurs et clients de la société.

### ■ LES ÉBOUEURS DE LA MER SE MOBILISENT À ANNABA

Fertial, en collaboration avec le club de plongée sous-marine Hippone sub et Radio Annaba a participé, le Samedi 25 Mai, à la 9ème édition de la campagne « les éboueurs de la mer », organisée par la RADIO algérienne. Cette initiative qui s'inscrit dans le cadre de l'année de l'environnement a concerné 14 wilayas du littoral algérien.

A noté que cette action de volontariat visant le nettoyage des plages au niveau la ville d'Annaba a permis de débarrasser les deux plages Rizi Amor (ex-Chapuis) et Fellah Rachid (ex-St-cloud) de tous les déchets et détritits qui jonchaient ces plages, allant du simple mégot, à la batterie usagée et aux pneumatiques de camions, en passant par le sachet et la bouteille en plastique .



# USINE ANNABA

## Direction Technique

La Direction technique a procédé au suivi process des unités de production. Elle a relevé également l'activité du laboratoire de l'usine concernant les analyses de contrôle qualité des matières premières et produits finis des unités de production. Ainsi, 35 échantillons ont été analysés quant aux rejets atmosphériques et 14 échantillons pour les rejets liquides.

Le laboratoire agronomique a analysé 262 échantillons dont 258 sols et 04 végétaux.

Le 19 Mai 2013 : deux représentants de la Maison de l'Environnement d'Annaba se sont rendus à l'usine d'Annaba et ont profité de l'occasion pour inviter la société à participer à la journée Mondiale de l'environnement les 04 et 05 juin 2013 à travers une communication.

Par ailleurs, un audit interne Q/E/S été effectué par les auditeurs Fertial du 20 au 22 Mai.

## Approvisionnement et Manutention

En termes d'ensachage, 11.769 T ont été ensachés dont 10.562 T de NPK, 40 T d'Urée, 72 T de Sulfazote et 1.096 T de TSP. Trois navires de NH3 ont été expédiés contenant 30.049 T et un navire de SOP a été réceptionné d'une contenance de 6.543 T. En matière d'engrais, 9.472 T ont été expédiées dont 6.732 T par route et 2.740 T par wagon.

## Production



Au cours du mois de Mai, la production d'ammoniac s'est élevée à 31263 tonnes. 30049 tonnes ont été exportées. 7863 tonnes de CAN 27% ont été produites. Enfin, la production du NPKs s'est élevée à 10300 tonnes.

# USINE ANNABA



## Formation

Au cours du mois de Mai, l'usine d'Annaba a effectué diverses actions de formation :

- Manutention des charges de quatre groupes, assurée par INPRP
- Formation en Management, assurée par CEGOS
- Préparation de solutions et les bonnes pratiques dans les laboratoires, assurée par AEW
- Conducteurs locotracteurs, assurée par ETMIF
- Agents ITV (NR 2012), assurée par DRIZ
- Hauts potentiels, assurée par CASI

En interne :

- Journées Techniques
- Permis du travail
- TPS 2ème partie NR2012

## Sécurité

L'usine d'Annaba a enregistré un accident sans arrêt de travail et aucun avec arrêt de travail. Le nombre de journées sans accidents avec arrêt au 31.05.2013 est de 464 jours.

Dans le cadre sa politique de prévention et de sensibilisation, l'usine a poursuivi ses cycles de formation sur l'utilisation des extincteurs et des appareils respiratoire isolants pour la zone exploitation. A noter que douze agents d'intervention (NR2) de la FIR d'Arzew ont entamé une formation théorique et pratique qui va durer un mois.

# USINE ARZEW

## DIRECTION TECHNIQUE

### Installations de production

Le suivi systématique en matière de Process des unités de production d'ammoniac et des unités de traitement des eaux a été effectué ainsi que des analyses et suivi des fumées four de l'unité ammoniac I afin de diminuer l'excès d'air pour un équilibre de la chauffe dans les deux cellules et une exploitation dans les meilleures conditions.

De plus, un suivi des analyses de la qualité de la vapeur moyenne pression (MS), haute pression (SS) de l'unité ammoniac II et la qualité d'eau distillée produite

a été également au programme.

En matière de contrôle de qualité des matières premières, des produits finis et des produits intermédiaires, un contrôle rigoureux a été réalisé à travers des analyses physico-chimiques effectuées au laboratoire. Quant à la préservation de l'environnement, l'usine a procédé au suivi des rejets liquides et gazeux des installations de production par les analyses physico-chimiques.

### Conférence constructive

■ Le Directeur Technique a assisté à la conférence organisée par KBR à DUBAI du 29 au 30/05/2013. En A la marge de cette conférence la délégation de FERTIAL, présidée par Monsieur David HERRERO, a assisté à une réunion de travail concernant la rénovation des deux unités Kellogg d'Annaba et d'Arzew.

### Médecine de Travail

La structure médicale de l'usine a enregistré :

- Visite périodique : 60 agents.
- Contrôle médical : 26 agents.
- Visite Spontanée : 121 agents.
- Congé Maladie : 01 agent.
- Visite d'embauche : 03 agents.
- Urgences : 04 Agents

### Sécurité

Grâce aux nombreux efforts déployés par la Direction en matière de prévention et de sensibilisation, aucun accident de travail avec arrêt de travail n'a été enregistré durant le mois de Mai. Le 31 Mai 2013 le nombre de journées sans accidents avec arrêt était de 1396 jours (dernier accident avec arrêt survenu le 04-08-2009).

L'usine a d'ailleurs organisé une campagne de sensibilisation sur le port obligatoire de l'EPI (chaussures de sécurité, tenue de travail, casque, lunettes de protection etc.), un exercice de simulation le 14/05/2013, une formation au profit des agents d'intervention sur le camion anti incendie, assurée par un technicien de DESAUTEL le 21/05/2013 et une formation sur le permis de travail au profit des agents des structures production, maintenance, technique, manutention et sécurité.



### Ressource humaine

L'usine d'Arzew a procédé à l'établissement de onze décisions de départ en retraite et de onze décisions de Promotion., confirmation au poste. Les décisions de promotion, confirmation, intérim et départ en retraite ont été enregistrées sur BIGGRH.

# USINE ARZEW

## Formation

Durant le mois de Mai, l'usine d'Arzew a effectué une série de formation :

### FORMATION DES NOUVELLES RECRUES:

- Suite de la formation " TECHNIQUES d'expression en français Professionnel"
- Suite de la Formation en :
  - Langue française
  - Anglais technique
  - Informatique.
- Suite et fin de la formation de Langue Espagnole.
- Suite de la formation " spécifique " des Nouvelles recrues NR3.
- Début & Fin de la Formation "Prévention des Risques professionnels "
- Début de la Formation SMI "Les Normes ISO 9001/14001 & OHSAS : 18001.
- Suite de la de Formation "spécifique".
  - a. Formation Hauts potentiel s:
    - Module 10 : " FR1"
    - Module 11 : " Management des projets".
  - b. Formation diverses :
    - Début de la Formation sur " les Vannes Automatiques"
    - Formation de "Sensibilisation sur la procédure: PERMIS DE TRAVAIL Action Corrective suite à l'Audit Externe 2012".
    - Suites des Journées Techniques FERTIAL 2013.
    - Formation "Préparation Audit interne SG/QES.



## Œuvres sociales

Le service des œuvres sociales a organisé la Omra 2013 au profit de 12 agents dont 02 agents retraités, ainsi qu'une Thalasso Thérapie pour 14 agents et une cure thermale pour six agents (04 Hammam Bouhghrara, 02 Hammam Bouhanifia) durant le mois de Mai. De plus, 22 agents (11 consultations

généralistes & 11 consultations spécialistes) dont treize (13) agents retraités ont profité de la médecine sociale. Les œuvres sociales ont également fait don de mariage au profit de sept agents et ont pris en charge six agents pour leur hospitalisation à la Clinique Ennadjah.



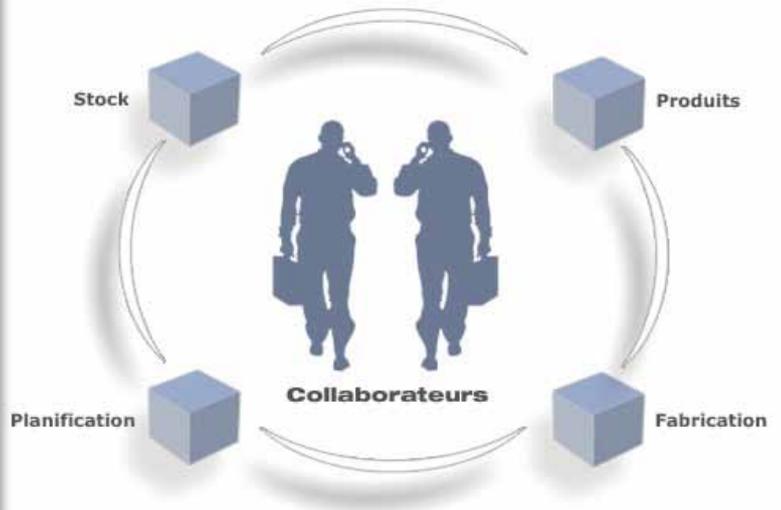
Œuvres sociales

# USINE ARZEW

## Production

La production d'ammoniac de l'unité NH3 I durant le mois de Mai a été de 17 675 Tonnes, soit un taux de réalisation par rapport aux prévisions (18 600T), de 95,03%. La production d'ammoniac de l'unité NH3 II s'est élevée à 27 590 Tonnes, soit un taux de réalisation par rapport aux prévisions (27 182T), de 101,50%.

La production d'ACIDE NITRIQUE a été de 4 295Tonnes, soit un taux de réalisation par rapport aux prévisions, de 134,2% (3 200 T). La production de nitrate technique s'est élevée à 1 305 Tonnes, ce qui représente un taux de réalisation par rapport aux prévisions (1200 T), de 108%. Enfin, la production de CAN27 (Nitrate d'ammoniaque calcique) a été de 5 872Tonnes, soit un taux de réalisation par rapport aux prévisions de 195% (3000T).



## Manutention

48.000 T d'ammoniac et 4.400 T de CAN27 ont été expédiées au cours du mois de Mai. A noter qu'une commande de 5000 T pour fin Juin et une autre de 12.000 T horizon Juillet/Aout sont en préparation.

## Approvisionnement

La direction approvisionnement a mis en place des commandes de Revamping du FOUR et a intégré un nouveau magasinier de quart M. La signature du contrat Final PRECOA ANNABA+ARZEW sur les manomètres et thermomètres et la première visite PRECOA sur le thème des EPI avec le Directeur Qualité/ Environnement /Sécurité + les Coordinateurs sécurité Annaba et Arzew + les Acheteurs Annaba et Arzew en EPI + 2 Utilisateurs représentatifs Annaba + Arzew ont été également au programme.

## Maintenance

La direction maintenance a procédé, au cours du mois de Mai, à

- Aménagement du centre des vacances
- Lancement des travaux de terrassement du projet de laboratoire agronomique
- Finalisation des travaux de centre de formation en vue de son inauguration
- L'audit ARH
- L'audit interne des O3 systèmes
- Court-circuit du câble 5500V alimentant le T31S qui a causé l'arrêt total des unités
- Intervention sur les tubes catalytiques du four F1100, conséquence de déclenchement
- Elimination d'une préoccupation sur le E1405A/B, cause de l'arrêt précédent de la section décarbonatation
- Préparation pour la mise en place de la nouvelle organisation de la maintenance
- Affectation de quatre inspecteurs de la maintenance engineering à la direction technique conformément à la recommandation de l'ARH.

# Condoléances

**M**r Rachid Ali Abbou, conseiller agronomique de la Région de Sidi Bel Abbes a quitté ce monde à la suite d'une maladie.

Doyen des conseillers, le défunt jouissait de l'estime de tous et affichait de son vivant un calme et une sérénité absolue. Rachid : ta douleur est très profonde, ta chaleur, ta qualité et surtout ta bonté nous manquent beaucoup, car tu étais généreux et humain avec tout le monde.

Ton départ à jamais est une terrible épreuve et les mots peinent à apaiser la douleur.

Fertial et particulièrement la Direction Commerciale, ont été bouleversées par cet événement tragique. Tes collègues et tes amis conseillers agronomiques ont accouru aux obsèques pour te rendre un dernier hommage, pour soutenir et reconforter ta famille dans ses moments de souffrance et de deuil.

Au cours de ton enterrement, l'oraison funèbre a été prononcée par ton père. Nous avons découvert un homme généreux et plein de courage. Très affecté mais essayant de retenir ses émotions, Il a demandé à tes amis de prier pour toi et pour toute la famille pour que Dieu remplisse leur cœur après ce grand vide que tu as laissé.

Pour se rendre compte que la place que tu occupais, il fallait assister à la marche funéraire et écouter le grand silence envahissant le cimetière. Un silence qui témoigné de la profonde affection de gens venant de partout.

Tu as laissé un vide irremplaçable au sein de la famille de la Direction Commerciale.

Reposes en paix Rachid et soit certain que tu resteras toujours vivant dans nos cœurs.



# تعزية

فارق السيد رشيد علي عبو مستشار فلاحي بمنطقة سيدي بل عباس الحياة إثر مرض.  
وكان الفقيد عميد المستشارين يحظى بتقدير واحترام الجميع فقد عاش حياة ملؤها السكينة  
والطمأنينة.

وببالغ الحزن والأسى فارقك رشيد الرجل المثل صاحب القلب الدافئ والروح الطيبة  
سنفتقدك كثيرا لأنك كنت دوما الرجل المعطاء الذي يجود بأخلاقه النبيلة على الكل.  
إن رحيلك عنا فاجعة كبيرة لا نتحمل مصابها ولا تقوى الكلمات عن التعبير عن الآلام التي  
خلفها فراقك.

وقد أثر هذا المصاب الجلال في فرتيال وبالأخص إدارة التجارة بشكل بالغ وقد أبى جل  
زملائك وأصدقائك من مستشارين فلاحين إلا أن يرافقوك إلى مثواك الأخير وتعزية عائلتك  
في أولى لحظات حزنها وأسائها.

وخلال تشييعك لمثواك الأخير أدى والدك صلاة الجنازة وقد اكتشفنا حينها رجلا عظيما  
سخيا وشجاعا.

فقد أثر رحيلك بشكل بالغ في والدك الرجل الشهم الذي تمالك نفسه وحاول إخفاء حزنه وأساه  
طالباً من أصدقائك ومقربيك التوجه بالدعاء للمولى عز وجل ليبتغمد روحك الطيبة بالمغفرة  
ويلهم ذوبك جميل الصبر والسلوان.

وقد تجلت مكانتك الرفيعة التي تحظى بها وسط أصدقائك ومقربيك في جنازتك المهيبة التي  
خيمنت عليها أجواء الحزن والأسى التي ارتسمت على أوجه الحاضرين الذين قدموا من كل  
حذب وصوب لتشييع جنازتك وملوهم الحزن والأسى لفراقك.

لقد تركت برحيلك فراغا لا يمكن ملؤه أو تعويضه في قلب أسرة إدارة التجارة.

فلنتعم رشيد بالسكينة وتأكد بأن ذكراك ستظل في قلوبنا ما حيينا.

# مصنع أرزيو

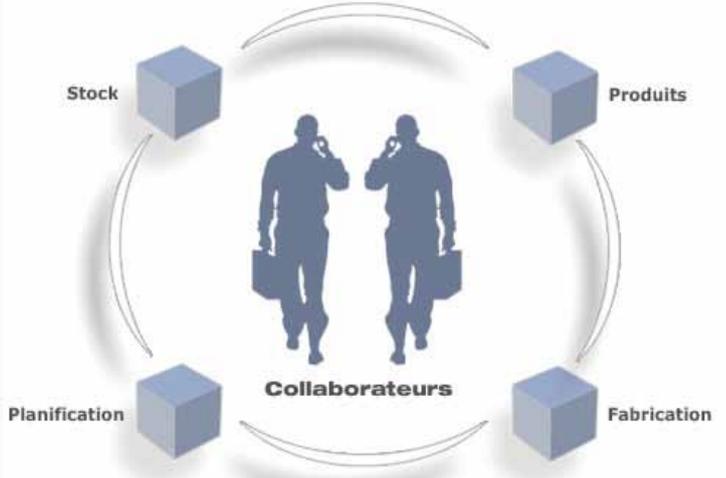
## إنتاج

بلغ إنتاج الأمونياك بوحدة ... خلال شهر ماي 17675 طن أي بمعدل إنجاز 95,03 بالمائة مقارنة بالتوقعات (18600 طن). وقد ارتفع إنتاج هذه الوحدة إلى 27590 طن أي بمعدل إنجاز 101,50 بالمائة مقارنة بالتوقعات.

وبلغ إنتاج حمض النثريك 4295 طن أي بمعدل إنجاز 134,2 (3200 طن) بالمائة مقارنة بالتوقعات.

وقد ارتفع إنتاج النترات التقني إلى 1305 طن ما يمثل معدل إنجاز بـ 108 بالمائة (1200 طن) مقارنة بالتوقعات.

وأخيرا بلغ إنتاج (نترات الأمونيوم الكلسية) 27 نحو 5872 طن أي بمعدل إنجاز 195 بالمائة (3000 طن) مقارنة بالتوقعات.



## التفريغ والنقل

تم تحويل ونقل 48000 طن من الأمونياك و 4.400 طن من نترات الأمونيوم الكلسية خلال شهر ماي.

للإشارة تم التحضير لطلب بـ 5000 طن نهاية جوان و 12 ألف طن في آفاق جويلية وأوت.

## تموين

برمجت إدارة التموين طلبات ريفامبينغ للفرن كما أدخلت أمين مخزن جديد إلى جانب إمضاء العقد النهائي بريكواو عناية - أرزيو حول وحدات قياس ضغط السوائل والغازات والأبخرة والحرارة كما أن الزيارة الأولى بريكواو مع مدير الجودة والبيئة والأمن ومنسقي أمن لكل من عناية وأرزيو و مشترين بعناية أورزيو ومستعملين ممثلين بكل من عناية وأرزيو ضمن البرنامج.

## صيانة

شرعت إدارة الصيانة خلال شهر ماي في:

- تهيئة مركز العطل
- إطلاق دراسات البنية التحتية لمشروع المخبر الزراعي
- استكمال أشغال مركز التكوين بغرض تدشينه
- فحص ومراقبة إدارة الموارد البشرية
- فحص ومراقبة الأنظمة الثلاثة
- الدوران القصير لكابل 5500 فولط الذي يزود بالكهرباء "تي 31 أس" الذي تسبب في التوقف الكلي للوحدات
- تدخل على الأنابيب الحفرية لفرن "أف 1100" الناتجة عن الإطلاق
- القضاء على انشغال أو 1405 آ بي المتسبب في التوقف السابق لقسم إزالة الفحم
- التحضير لإرساء منظمة جديدة للصيانة
- تعيين أربعة مفتشين للصيانة والهندسة بالإدارة التقنية وفقا لتوصيات إدارة الموارد البشرية

# مصنع أرزيو

## تكوين

- متابعة تكوين "خاص".
- أ - تكوين الكفاءات العالية:
  - معيار 10 : "FR1"
  - معيار 11 : مناجمت المشاريع
- ب - تكوينات مختلفة:
  - بداية التكوين حول "الأفعال الآلية"
  - تكوين "تحسيبي" حول إجراء رخصة العمل عمل تصحيحي تبعا للفحص الخارجي 2012.
  - متابعة الأيام التقنية فرتيال 2013.
  - تكوين "تحضير الفحص الداخلي".

- أجرى مصنع أرزيو خلال شهر ماي سلسلة تكوينات على غرار:
  - تكوين الموظفين الجدد:
  - متابعة تكوين "تقنيات التعبير في الفرنسية المهنية"
  - متابعة تكوين في :
    - اللغة الفرنسية
    - الإنجليزية التقنية
    - الإعلام الآلي
  - متابعة تكوين في اللغة الإسبانية
  - متابعة تكوين "خاص" للموظفين الجدد.
  - بداية ونهاية تكوين "الوقاية من الأخطار المهنية"
  - بداية تكوين في أجهزة التنفس العازلة



## الخدمات الاجتماعية

نظمت مصلحة الخدمات الاجتماعية عمرة 2013 لفائدة 12 عون من بينهم عونين متقاعدين كما تم خلال شهر ماي برمجت 14 عون للاستفادة من المحطة الحموية " تلاسو " لفائدة 14 عون ومحطة للمعالجة بالمياه الحموية لفائدة 6 أعوان (4 حمام بوهغراة و 2 حمام بوحنيقية).

كما استفاد 22 عون (11 فحص عام و 11 فحص خاص) من بينهم 13 عون متقاعد من الطب الاجتماعي. كما ساهمت الخدمات الاجتماعية في إعانة 7 أعوان على الزواج كما تكفلت بـ 6 أعوان للاستشفاء بعبادة النجاح.



OEuvres sociales

# مصنع أرزيو

## الإدارة التقنية

### 1 - وحدات الإنتاج :

تم إجراء متابعة نظامية في ما يتعلق بعمليات وحدات إنتاج الأمونياك ووحدات معالجة المياه إلى جانب تحاليل ومتابعة مداخن فرن وحدة الأمونياك 1 من أجل التقليل من حدة الهواء لتحقيق توازن في التسخين للخليتين واستغلالهما في أحسن الظروف.

وفضلا عن ذلك متابعة تحاليل نوعية البخار المتوسط الضغط والعالي الضغط ووحدة الأمونياك 2 ونوعية المياه المقطرة المنتجة ضمن البرنامج.

وفي ما يتعلق بمراقبة جودة المواد الأولية والمنتجات المستكملة والمنتجات الوسيطة تم تطبيق مراقبة صارمة من خلال التحاليل الفيزيائية الكيماوية التي تجرى على مستوى المخابر.

وفي ما يخص المحافظة على البيئة شرع المصنع في متابعة المواد المطروحة على شكل سوائل وغازات من وحدات الإنتاج وذلك من خلال تحليل فيزيائي كيماوي.

### متفرقات

حضر المدير التقني اللقاء الذي نظم من طرف ... بدبي من 29 إلى 30 ماي 2013.

- وعلى هامش هذا اللقاء حضر ممثلو فرتيال برئاسة السيد إيورا دفيد جلسة عمل تتعلق بتجديد وحدتين للكيلوغ بعنابة وأرزيو.

### طب العمل

- سجلت المنشأة الطبية للمصنع :
- معاينة دورية : 60 عون.
  - معاينة طبية: 26 عون.
  - معاينة تلقائية: 121 عون.
  - عطلة مرضية: 1 عون.
  - معاينة طبية للتوظيف: 3 أعوان.
  - استعجالات: 4 أعوان.

### أمن

بفضل الجهود المعتبرة المبذولة من طرف الإدارة في ما يتعلق بالوقاية والتحسيس لم يتم تسجيل أي حادث عمل مع توقف عن العمل خلال شهر ماي. وبلغ عدد الأيام دون حوادث توقف عن العمل في 31 ماي 2013 نحو 1396 يوم (وقع آخر حادث مع توقف عن العمل في 4 أوت 2009).

كما نظم المصنع حملة تحسيسية حول الاستعمال الإجباري لأحذية الأمن وبزة العمل والخوذة ونظارات الحماية وغيرها...

وتم تنفيذ مناورة تمثيلية في 14 ماي 2013 إلى جانب تكوين لفائدة أعوان تدخل حول الشاحنات المضادة للحرائق في 21 ماي 2013 وتكوين حول رخصة العمل لفائدة أعوان منشآت الإنتاج والصيانة والتقنية والنقل والتفريغ والأمن.



### تكوين

شرع مصنع أرزيو في إعداد 12 قرار للإحالة على التقاعد و 11 قرار ترقية. وقد تم تسجيل قرارات الترقية والتنشيط والنيابة.

# مصنع عناية



## تكوين

خلال شهر ماي أجرى مصنع عناية عمليات تكوينية مختلفة على غرار:

صيانة أعباء أربع مجموعات

تكوين في المناجمنت

عرض الحلول والممارسات الجيدة عبر المخابر

سائق قاطرة

عون إي تي في (أن أر 2012)

القدرات العالية

- الإنترنت:

- أيام تقنية

- رخصة عمل

- تي بي أس الجزء الثاني أن أر 2012

## تكوين

سجل مصنع عناية حادث دون توقف عن العمل وبلغ عدد الأيام دون حوادث مع توقف عن العمل في 31 ماي 2013 نحو 464 يوم. وفي إطار سياسته الوقائية والتحسيسية تابع المصنع دوراته التكوينية حول استخدام المطافئ وأجهزة التنفس العازلة بالنسبة لمنطقة الاستغلال.

للإشارة سيتابع 12 عون تدخل بمصنع أرزيو تكويننا نظريا وتطبيقيا لمدة ثلاثة أشهر.

# مصنع عنابة

## الإدارة التقنية

شرعت الإدارة التقنية في متابعة عمليات وحدات الإنتاج. وبينت كذلك نشاط مخبر المصنع المتعلق بتحليل مراقبة جودة المواد الأولية والمنتجات المستكملة لوحدات الإنتاج. كما تم تحليل 35 عينة في ما يتعلق بما يطرح في الجو و 14 عينة تطرح على شكل سائل. في حين حلل المخبر الزراعي 262 عينة من بينها 258 عينة للتربة و 4 نباتية.

19

ماي 2013 : زار ممثلان عن دار البيئة لعنابة مصنع عنابة وقد اغتنما الفرصة لتوجيه الدعوة للشركة من أجل المشاركة في فعاليات اليوم العالمي للبيئة المنظم ما بين 4 إلى 5 ماي 2013 من خلال مداخلة.

كما تم من جهة أخرى إجراء فحص داخلي من طرف مراقبي حسابات فرتيال ما بين 20 إلى 22 ماي.

## نقل تفريغ وحموين

في ختام عملية التعبئة داخل الأكياس تعبئة 11.769 طن في الأكياس بينها 10.562 طن من نتروجين الفوسفور بوتاسيوم و 40 طن من ثاني أمين الكربونيل (يوربا) و 72 طن من سيلفازوت و 1.096 طن من الفوسفات الثلاثي العالي. وتم تحويل ثلاث بواخر من الأمونياك . 30.049 باخرة من .... استلمت 6.543 طن. وفي ما يتعلق بالأسمدة تم تحويل 9.472 طن من بينها 6.732 طن بمركبة.

## Production



ارتفع إنتاج الأمونياك خلال شهر ماي إلى 31263 طن حيث تم تصدير 30049.016 طن وإنتاج 7863 من نترات الأمونيوم الكلسية 27 بالمائة وارتفع إنتاج نتروجين الفوسفور بوتاسيوم إلى 10300 طن

## ■ صالون الفلاحة

سجلت فرتيال حضورها خلال صالون الفلاحة (سيبسا أغرو) الذي نظم بقصر المعارض بالجزائر العاصمة خلال الفترة من 15 إلى 18 ماي 2013 . وقد أشرف وزيرا كل من الفلاحة والداخلية والجماعات المحلية على تدشين الصالون حيث كان لهما حديث مطول مع إطاراتنا الحاضرة بجناح العرض. تجدر الإشارة إلى أن جناح العرض تشرف بزيارة سعادة سفير إسبانيا وعدد ممثل المجتمع الأجنبي.

وقد أجاب بالمناسبة إطارات إدارة التجارة إلى جانب مستشارين فلاحين حاضرين عن أسئلة الزائرين لجناح العرض مع تقديم شروح مدققة حول منتجات الشركة من خلال مطويات وافية (بيانات منتجات وغيرها).

## ■ المؤتمر الدولي لصناعة السماد الزراعي

شاركت فرتيال في المؤتمر السنوي لصناعة السماد الزراعي المنظم بشيكاغو في الفترة ما بين 20 إلى 22 ماي 2013 حيث تم عقد عديد جلسات العمل مع مموني وزبائن الشركة.

## ■ تجنيد عمال نظافة الشواطئ بعنابة



شاركت فرتيال بالتعاون مع نادي الغوص تحت الماء "هييون ساب" وإذاعة عنابة يوم السبت 25 ماي في الطبعة التاسعة لحملة "عمال نظافة الشواطئ" المنظمة بمبادرة للإذاعة الجزائرية. وقد مست هذه المبادرة المندرجة في إطار سنة البيئة 14 ولاية عبر الساحل الجزائري.



للإشارة سمحت هذه العملية التطوعية التي ترمي إلى تنظيف الشواطئ على مستوى مدينة عنابة بتنظيف شاطئ كل من ريزي عمور (شابي سابقا) و فلاح رشيد (سات كلو سابقا) من كل النفايات المنتشرة عبرهما على غرار السجائر والبطاريات المستعملة وعجلات الشاحنات والأكياس والقارورات البلاستيكية.

## فرتيال بالأرقام

ارتفعت المبيعات الإجمالية لشهر ماي 2013 إلى 93729 طن أي ما يعادل 136,63 بالمائة من توقعات (بي أو آ) و 104,80 بالمائة من مبيعات نفس الشهر من السنة الماضية. وبلغت المبيعات المترتبة نهاية شهر ماي 439044 طن أي ما يعادل أهداف في حدود الـ 101,28 بالمائة.

### السوق الداخلية

#### الاسمدة

وبلغت مبيعات الأسمدة لشهر ماي 2013 نحو 8468 طن أي ما يعادل 90,66 بالمائة من الأهداف و 93.25 بالمائة من نتائج ذات الشهر من السنة الماضية. وفي نهاية ماي بلغت المبيعات المترتبة 114179 طن بارتفاع 65,04 بالمائة مقارنة بـ (بي أو آ) و 16,04 بالمائة مقارنة بإنجازات نفس الفترة لسنة 2012. تجدر الإشارة إلى أن تجاوز الأهداف المسطرة لـ (بي أو آ) راجع إلى بيع خلال الخمس سنوات الأولى 51779 طن خارج البرنامج. وفي ما يتعلق بتحويل الأسمدة فقد ارتفعت إلى 9471 انطلاقا من مصنع عنابة في حين حول مصنع أرزيو 852 طن خلال شهر ماي. كما بلغ حجم التحويلات 116341 طن من بينها 101657 طن من عنابة. وتم استلام 57 عينة من طرف المخبر الزراعي خلال شهر ماي وتم تحليل 262 عينة أخرى. وتم استلام نهاية ماي 1100 عينة و تحليل 1325 عينة أخرى.

### المنتجات الكيماوية الصناعية

تم تحقيق رقم أعمال 57097 كا د.ج من مبيعات المنتجات الكيماوية والصناعية خلال شهر ماي أي ما يعادل الأهداف المسطرة في حدود 107,41 بالمائة و 104,31 بالمائة من إنجازات نفس الشهر من السنة الماضية. وبلغ حجم المبيعات 247661 كا د.ج.

### السوق الخارجية

تم تصدير 78117 طن من الأمونياك (روح النشادر) خلال شهر ماي أي بمعدل أهداف بـ 166,20 بالمائة وهو ما يفسر ببرمجة التوقيف السنوي للأمونياك 1 لأرزيو خلال الشهر المنجز خلال الأشهر السابقة. كما سجلت الشركة ارتفاعا بـ 20,27 بالمائة مقارنة بما حققتة خلال شهر أفريل 2012. و من جهة أخرى تم تصدير 4400 طن من نترات الامونيوم الكلسية 27 بالمائة انطلاقا من أرزيو. كما بلغ حجم الصادرات 261795 طن من الامونياك و 50547 طن من نترات الأمونيوم الكلسية 27 بالمائة أي ما يعادل تحقيق 86,40 بالمائة للأمونياك و 106,41 بالمائة بالنسبة لنترات الأمونيوم الكلسية.

خير الدين محرزى، افضل عامل لشهر ماي



## جرعة من التحفيز

بفضل تفانيه و التزامه المهني تمكن خير الدين محرزى -وهو رئيس عمال رباعي مصنع ارزيو- من انتزاع لقب افضل عامل لشهر ماي.

"انا متفاجئ لهذه الالفتاة الطيبة التي لم اكن انتظرها" يقول هذا التقني واصفا شعوره بخصوص هذا التكريم. محرزى الذي تم توظيفه منذ حوالي عشر سنوات كتقني استغلال تمكن من فرض نفسه في وسط لا يعترف الا بالكفاءة و التفاني كمعايير وحيدة لترقي السلم الوظيفي.

محرزى تحصل سنة 1996 على شهادة تقني سامي في استغلال الغاز من المعهد الجزائري للنفط -و هو من اعرق المؤسسات التكوينية المتخصصة- امضى فترة وجيزة في الجنوب الكبير للبلاد اين عمل لدى بعض المؤسسات النفطية قبل ان يتركها من اجل اداء واجب الخدمة الوطنية.

و بعد ان اكمل هذا الالتزام الوطني انضم الشاب خير الدين (25 سنة) لمؤسسة اسميدال (سلف فرتيال) كتقني استغلال رقم 1 على مستوى مصنع ارزيو.

و قد سمحت له كفاءته و التزامه التام في عمله اضافة الى خصاله الانسانية و علاقاته النموذجية مع زملاءه و مسؤوليه ان يحظى بتقدير و ثقة هؤلاء.

كل ذلك سمح له بارتقاء درجات التصنيف المهني ليصبح اليوم رئيسا رباعيا للعمال على مستوى مديرية انتاج الاسمدة بمصنع ارزيو.

متزوج و اب لطفلين هذا الاطار الشاب الذي بلغ منتصف الثلاثينيات من العمر لا يحبذ الحديث كثيرا عن نفسه بل يفضل ذكر زملاءه و مسؤوليه الذين ساهموا -حسبه- في نجاحه المهني.

كما حيا خير الدين محرزى بالمناسبة كل العمال الذين غادروا المؤسسة نحو التقاعد او اولئك الذين غادروا الحياة نحو عالم افضل و الذين لم يدخروا جهدا من اجل ان تبقى فرتيال دوما في المقدمة.

و لدى تطرقه للتكريم الذي حظي به فقد اعتبر ذلك بمثابة جرعة معتبرة من التحفيز التي ساعدته في مساره المهني الذي لا يزال في بدايته.

"انا لا ازال في بداية مشواري بالمقارنة مع العديد من زملائي و سابدل افضل ما لدي من اجل ان اعيد للمؤسسة جزءا يسيرا مما منحته لي طوال 11 عاما من العمل" يؤكد هذا الاطار.



السيد جورج ريكينا لافارن  
المدير العام لفرتيال

## جزائرية الشركة

# فقط 1% من الأجانب

بـ 1300 عامل يمثل العمال الأجانب 0,98 بالمائة من موظفي الشركة. إذن فإستراتيجيتنا أعطت ثمارها وتجسدت. ومن الضروري من جهة أخرى ضمان المناوبة من طرف عمال جزائريين يتمتعون بالكفاءة والخبرة وفقا لمتطلبات الشركة بغرض تطوير الشركة وعصرنتها.

كما نسهر على تحقيق أهدافنا في ما يتعلق بالإنتاج والأمن والبيئة وغيرها.

وبعيدا عن إنشاء منظمة جديدة يثبت تعيين إطارات جزائرية لتعويض عمال أجانب إرادة أصحاب الأسهم الأجانب لفرتيال في دعم بروز الكفاءات الجزائرية من خلال إثراء معارفهم وتحسين مهاراتهم من أجل إرساء الشركة بشكل أفضل.

وقد التزمت فرتيال بإمضاء عقد شراكة وضمان التحويل التكنولوجي والمهارة وكذلك جزائرية إطارات الشركة. إذن فنحن نؤدي مهامنا على أكمل وجه لبلوغ الأهداف انطلاقا من التكوين.

كما تم تخصيص استثمارات معتبرة في هذا الصدد من أجل الاستجابة لجزائرية الموظفين لاسيما باستحداث مدرسة للكفاءات العالية التي ستسمح بضمن تكوين لثلاثين إطارا جزائريا للشركة وتحسين كفاءاتهم ومعارفهم وتشجيع ظهور ثقافة موجهة نحو الكفاءة وتطوير القدرات وضمان المناوبة لإطارات فرتيال.

وعلى مر السنين تمكنا من التقليل بشكل ملحوظ في عدد العمال الأجانب الذين تم تعويضهم بكفاءات جزائرية. حيث حل مكان السيد إيميلو أريشاغا السيد سعيد حناش وهو الآن مدير مصنع عنابة.

ومن أصل إجمالي العمال بالشركة المقدرين

# MOTS CROISÉS



	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A										
B										
C										
D										
E										
F										
G										
H										
I										
J										

## SOLUTION

### Horizontalement

- A. Intermittent du spectacle (très intermittent)
- B. Obstruction
- C. Seigneurie
- D. Conjonction. Mini golfe
- E. C'est l'homme ajouté à la nature (Francis Bacon). Lisse. Tonalité
- F. Renforce le oui. Circonstances particulières
- G. Sacrifice. Lame de terre
- H. Ingénue. Boudha chinois
- I. Père et mer. Les suspects sont traqués
- J. Personnel. Sain et sauf

### Verticalement

- 1. Ilots antillais
- 2. Dura à Rome. Chant du pinson
- 3. Les Anglais y font leurs courses. Coeur tendre de bâtard
- 4. Le plus court chemin du zéro à l'infini, dans un sens ou de l'autre (Alfred Jarry). Cité de falaises en version anglaise
- 5. Fleur dans la vallée mais dans un triste état. Eau noire
- 6. Gros porteur. Caesium
- 7. Ver à soi. Voile d'avant
- 8. Croisit le Danube. 2000 près de Nice
- 9. Peintre et décorateur toscan du XVème siècle. Rapport inversé
- 10. Appelle au rut. Strict régime

# فرتيال

نيوز

نشرة من اعداد فرتيال رقم 39 - ماي 2013

ملف

جزائرية الإطارات العاملة

سعيد حناش على  
رأس مصنع عنابة

