

# FERTIAL

Magazine édité par Fertial - N°45 Novembre / Décembre 2013

# NEWS

Dossier : **Les conseillers exécutifs**

## Entre réflexion et décision



EFQM



« Les évaluateurs ont été agréablement surpris »

PORTRAIT



De nouveaux challenges en perspective

PODIUM



« Mon souci est d'assurer la relève à l'unité 10-1 »

# Sommaire

**Directeur de la publication**  
Jorge Requena LAVERGNE

**Responsable d'édition**  
Souad GUEDIRI

**Rédaction**  
Sihem TOUATI  
Iyad SENHADJI

**Traduction**  
Iyad SENHADJI

**Maquette / Infographie**  
Ayoub AYDI

**Assistante**  
Lynda GACI

**Impression**  
KHELLAFE

**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

## ENTRE RÉFLEXION ET DÉCISION

**Dossier** ..... 4 - 7

Les conseillers exécutifs

### UN GRAND TRAVAIL EN ÉQUIPE RÉALISÉ

M. Fernando MOURE, Conseiller exécutif, Usine Annaba.

### « J'AI PARTICIPÉ À PLUSIEURS PROJETS DE MODERNISATION »

M. Jordi POBLET, Conseiller exécutif, Direction Production, Usine d'Arzew.

### « ANALYSER POUR TROUVER DES SOLUTIONS »

M. Fernando DOMINGUEZ, Conseiller exécutif, Usine d'Arzew

### ÊTRE À L'ÉCOUTE ET RÉACTIF

M. Abel GONZALEZ, Conseiller exécutif

### COORDINATION ET ENTENTE

**Portrait** .....8

M. Ramon GARCIA, nouveau Directeur de l'usine d'Arzew

### DE NOUVEAUX CHALLENGES EN PERSPECTIVE

**Podium** .....9

Bachir MELLAL (usine d'Arzew) élu meilleur travailleur du mois

### « MON SOUCI EST D'ASSURER LA RELÈVE À L'UNITÉ 10 - 1 »

**EFQM**.....10-13

M. Luis ROMERO MOTA, Directeur Qualité, Environnement et Sécurité industrielle

### « LES ÉVALUATEURS ONT ÉTÉ TRÈS AGRÉABLEMENT SURPRIS »

Entretien avec M. Jorge REQUENA, Administrateur Directeur Général de Fertial

### « JE SUIS FIER DES SALARIÉS DE FERTIAL »

**Contribution** La formation à FERTIAL.....14

M. Habib Sellak Responsable de la formation à Fertial

### ENJEUX ET STRATÉGIES

**Vie d'entreprise** (Novembre - Décembre) .....15-21

FERTIAL PAR LES CHIFFRES

ANNABA

ARZEW

Par Jorge REQUENA LAVERGNE  
Administrateur Directeur Général



Les conseillers exécutifs

# Entre réflexion et décision

Éléments clés au sein de la société, les conseillers exécutifs de Fertial participent activement dans le développement de celle-ci. Collaborant étroitement avec l'ensemble du personnel, les conseillers exécutifs restent attentifs aux besoins à la fois du client et des salariés leur permettant ainsi de répondre à leurs exigences.

Des avis importants et nécessaires pour le bien de la société sont donc souvent apportés par ces conseillers qui doivent être capables de prendre la responsabilité des actions de l'organisation. A Fertial, grâce à l'implication de tous, y compris celle de l'ensemble des travailleurs, les actions entreprises ces dernières années ont permis d'apporter de grands changements tels que, entre autres, la modernisation de l'outil industriel, la réduction de façon significative le nombre d'accidents, la création de laboratoires agronomiques et techniques, la formation et l'obtention de plusieurs certifications (ISO 9001, 14001, 17025, OHSAS 18001 et l'EFQM) mettant ainsi Fertial aux normes internationales.

Certes, cela n'a pas été de tout repos, des efforts et des sacrifices ont été nécessaires, mais tout ceci a fini par payer. Aujourd'hui, Fertial n'a rien à envier aux entreprises internationales.

Evidemment, d'autres projets qui s'inscrivent dans le cadre de notre politique de modernisation et de développement sont en cours de réalisation. Nos conseillers exécutifs dont la responsabilité est de hisser la société au plus haut du podium sont à pied œuvre afin de concrétiser ces objectifs.

Axés sur leur mission et la manière dont elle est mise en œuvre, les membres du comité, grâce à leur expérience respectives, visualisent l'organisation et œuvrent par rapport à l'environnement qui les entourent. Savoir écouter, être organisé et avoir une vision de l'avenir sont donc de mise afin d'accomplir leur mission ô combien importante pour la société. □

# Un grand travail en équipe réalisé



**L**es conseillers exécutifs tiennent un rôle primordial et indispensable au sein de la société. Personnages clés du façonnement de cette dernière et de son orientation vers ses objectifs.

de développement et de modernisation pour qu'elle devienne la plus performante au niveau mondiale dans le domaine de la production des engrais et de la sécurité des installations et celle du personnel « dans ce cas notre rôle est de maintenir cette dynamique en apportant conseil, soutien et solutions ».

A cet effet, et pour plus d'efficacité, des réunions sont régulièrement organisées pour définir les procédures relatives à la réalisation des affaires courantes du conseil mais aussi elles empêchent que des affaires importantes passent entre les mailles du filet. Tel que l'évoque M.Fernando MOURE, Conseiller exécutif, Usine Annaba qui a participé activement à plusieurs projets de développement « examiner les différentes activités de la société facilite de façon réfléchie et coordonnée permet d'orienter les efforts du conseil dans la voie de l'amélioration et du développement ».

Prévoir et anticiper les problèmes avant qu'ils ne surviennent, c'est entre autres, les objectifs des conseillers de Fertial. Certes, la tâche n'est pas facile et les responsabilités sont grandes, mais l'expérience de cette société a prouvé qu'en dépit des difficultés, les conseillers ont su se montrer à la hauteur des attentes. En effet, Fertial a réussi à augmenter sa production, à réduire de façon significative le nombre d'accidents, à protéger l'environnement, à former sa ressource humaine et à apporter conseil et soutien aux agriculteurs algériens à travers une équipe de conseillers agronomique et de laboratoires d'analyse mis à leur disposition gracieusement. Sans oublier l'obtention des différentes certifications (ISO 9001, 14001, OHSAS 18001, 17025 et l'EFQM) qui place la société parmi les plus grandes sociétés aux standards internationaux.

Les efforts des conseillers se sont donc révélés positifs et encourageants. Par ailleurs, ils s'accordent à dire que « rien n'aurait pu être réalisé sans la participation et l'engagement infaillible du personnel qui s'est montré présent dès le début de l'aventure ».

Axés sur leur mission de coordinateur, de collaborateur et outil de transmission les conseillers exécutifs participent activement à visualiser l'organisation générale de la société tout en restant attentifs aux besoins du personnel et de la société. Comme l'ont indiqué les différents conseillers exécutifs « savoir écouter » est essentiel dans leur métier, leur permettant ainsi d'analyser les situations, de gérer les problèmes et trouver des solutions adéquates.

En raison de l'importance de leur tâche, ils doivent faire preuve d'une solide expertise du domaine, ils doivent également posséder des capacités d'organisation et avoir des idées éclairées et réfléchies pour leur permettre de prendre des décisions nécessaires et adaptées aux besoins de la société. Autre élément non négligeable, savoir établir une relation de confiance mutuelle avec le personnel et le client « Répondre à la fois aux besoins des employés et à ceux des clients font partie des priorités d'un conseiller exécutif, savoir gérer cette responsabilité est primordiale afin d'assurer la pérennité de nos relations » explique M. Fernando DOMINGEZ, conseiller exécutif Arzew.

De son côté, le conseiller M. Abel GONZALEZ insiste sur la nécessité pour Fertial de poursuivre sa politique

M. Fernando MOURE, Conseiller exécutif, Usine Annaba.

# « j'ai participé à plusieurs projets de modernisation »

**E**xpérimenté, possédant un esprit d'analyse, formé et entraîné dans la vision moderne du management autant de critères que doit procéder un conseiller exécutif afin de faire partie d'une société telle que Fertial, c'est qu'explique M. Fernando MOURE, Conseiller exécutif, Usine Annaba, dans ce brève entretien accordé à Fertial News.

### **Fertial News : Depuis quand exercez-vous cette fonction au sein de Fertial ?**

**Fernando. MOURE :** J'ai occupé mon poste de conseiller exécutif à l'usine d'Annaba le 8 janvier 2010. Pendant tout ce temps, j'ai participé activement à la mise en service de l'unité du CAN, à la rénovation de l'unité d'ammoniac lors de l'arrêt général en 2010, à l'amélioration de la réduction de NOx aux unités d'acide nitrique, au projet de réduction de gaz à effet de serre, à l'amélioration de l'unité NPK, à la mise en service de la application du Système Intégré d'Analyse et de Recommandation de Fertilisation (SIDRA), à la gestion de déchets, à l'amélioration de la température de chargement d'ammoniac et actuellement dans les études d'efficacité énergétique et de revamping de l'unité d'ammoniac.

### **Fertial News : Sur quels critères un conseiller exécutif à Fertial est-il nommé ?**

**F. MOURE :** Il doit être une personne expérimentée dans plusieurs domaines de l'industrie et notamment dans le secteur des engrais. Il faut qu'il maîtrise certaines disciplines qui composent l'activité d'une usine à savoir ; la maintenance, la production, les projets, les achats, la manutention, etc. Il doit être formé et entraîné dans la vision moderne du management, avec une conscience collective et un

esprit d'équipe. Le conseiller exécutif, compte tenu de ses responsabilités, doit être également expérimenté, compétent, communicatif, sûr de sa personne, calme, ayant aussi le sens de l'écoute, l'esprit d'analyse et de synthèse. En somme, c'est un très bon connaisseur de la culture de l'entreprise et de ses objectifs: en termes modernes, un coach.

### **Fertial News : Pouvez-vous expliquer la mission d'un conseiller exécutif ?**

**F. MOURE :** La mission d'un conseiller exécutif est d'être une figure d'aide, d'appui, de conseil, de partage et surtout de confiance pour les différents départements et pour la Direction Usine. Sa tâche principale est d'éclairer en mettant au service de la société toutes ses compétences, son expérience et surtout l'esprit d'analyse afin de prendre les bonnes décisions au bon moment. Son rôle est également d'informer sur l'actualité de l'entreprise dès qu'un événement non négligeable a lieu et de le communiquer au sommet tout en donnant son point de vue d'une manière objective et toujours au profit de la cohésion du groupe et de l'entreprise. En

tant que conseiller exécutif, il participe activement aux réunions ordinaires de suivi des opérations de l'usine. Il est membre du Comité de Direction de l'usine, il modère et coordonne les différentes structures impliquées dans une action ou intervention. Il travaille de manière à s'impliquer dans la stratégie de l'entreprise tout en veillant à l'atteinte de ses objectifs.



M. Jordi POBLET, Conseiller exécutif, Direction Production, Usine d'Arzew.

# « Analyser pour trouver des solutions »



**L**e 31 Aout 2012, M. Jordi POBLET, intégrait l'équipe des conseillers exécutifs de Fertial Arzew ayant pour principale mission l'analyse du fonctionnement de l'usine afin de proposer des solutions à la Direction.

Tel qu'il est expliqué par M. POBLET, placé entre la Direction de l'usine et ses cadres de direction « mon rôle est de favoriser et de promouvoir la participation de nos équipes dans le développement de la société. Il m'incombe également d'analyser le déroulement des activités au niveau de l'usine d'Arzew pour ainsi trouver, si cela est nécessaire, des solutions adaptées aux besoins ». Il précise, par ailleurs, qu'« au cours de ces derniers mois, j'ai collaboré à la remise en service de l'Unité NINA d'Arzew. J'ai également été membre des équipes de travail de l'Audit EFQM, ISO 50001 (en collaboration avec DVA) et participais aux travaux d'encadrement des relations avec DNV sans oublier le bon déroulement des

activités quotidiennes de l'usine ». Il évoque aussi, avec fierté, sa participation au programme EHP en qualité de tuteur d'un des groupes.

Quant à son intégration au sein de la société, M. POBLET se dit satisfait « je n'ai eu aucun problème à m'adapter aux activités de Fertial Arzew » il explique cela par son expérience professionnelle en la matière « dans mon pays natal ou à l'étranger ». Il n'hésite pas à saluer l'ensemble de ses collaborateurs « l'intégration a été des plus facile et rapide grâce à l'équipe personnel et professionnelle que j'ai rencontré en arrivant ici ».

M. Fernando DOMINGUEZ, Conseiller exécutif, Usine d'Arzew

# Etre à l'écoute et réactif

« Notre rôle fondamental au sein du Conseil d'Usine est de faire le pont entre la Direction et les principaux acteurs de notre Usine » c'est ce qu'explique M. Fernando DOMINGUEZ, Conseiller exécutif, Usine d'Arzew dans ce bref entretien.

Il ajoute également que les missions des conseillers exécutif consistent entre autres, à aider et à soutenir leurs collègues tant sur des points stratégiques de contrôle que sur la gestion des processus. Abordant les principales décisions qui ont été prises au cours de ses dernières années, M. DOMINGUEZ explique que « dès mon arrivé à l'usine d'Arzew, le 15 juin 2012, nous avons participé à quelques projets de grandes importances visant à développer les décisions prises par la Direction Générale ».

Très impliqué, comme il le souligne, dans différents projets tels que l'optimisation des Laboratoires de Contrôle de Qualité, la construction et la mise en service d'un nouveau Laboratoire Agronomique au niveau de l'usine d'Arzew, l'obtention de la Certification EFQM et l'implantation du Système de Gestion de l'Énergie, M. DOMINGUEZ collabore également, de façon très active, dans le maintien et le développement quotidien



de différents Systèmes de Gestion implantés dans la Société.

Répondre à la fois aux besoins du personnel et ceux des clients font partie des priorités d'un conseiller exécutif, savoir gérer cette responsabilité est primordiale afin d'assurer la pérennité des relations et d'instaurer la confiance. C'est pour cela que « nous apportons à nos collaborateurs du Benchmarking, de l'analyse, du suivi et de l'expérience. Nous pouvons également les accompagner sur des thèmes nécessaires pour lesquels nous apportons un point de vue différent ». Quant au client « notre participation est de cerner leur besoin et les traduire en actions dans notre unité de production ».

Il conclura en précisant que l'objectif de l'équipe des conseillers exécutif est de travailler en collaboration la plus étroite possible avec leurs collaborateurs et leurs clients.

M. Abel GONZALEZ, Conseiller exécutif

## Coordination et entente

Conseiller exécutif à Fertial Arzew depuis 2012, M. Abel GONZALEZ précise qu'il est nécessaire, dans ce métier notamment au sein d'une entreprise de la taille de Fertial, d'être coordonné et en osmose dans des actions menées visant à améliorer les conditions de travail et à développer la production.



« Le rôle d'un conseiller est de participer, avec tous les agents des structures des usines, dans la gestion et l'amélioration des unités dans tous les domaines à savoir production, maintenance, technique, etc. ». M. GONZALEZ ajoute que le conseiller exécutif participe dans des équipes de travail en apportant ses connaissances et son expérience afin de les aider à analyser des problèmes et à trouver des solutions. « On travaille ensemble et de façon très proche avec tous les agents issus des différentes structures dans le but de satisfaire la demande de la agriculture algérienne » explique-t-il encore. Par ailleurs, l'une des nombreuses missions qui sont

confiées au conseiller exécutif est de faire en sorte, comme il le souligne, que Fertial devienne la plus performante au niveau mondiale dans le domaine de la production des engrais et de la sécurité des installations et celle du personnel.

M. GONZALEZ, qui avant son arrivée à Fertial avait travaillé dans les usines de Fertiberia Palos et Fertiberia Puertollano, s'est dit ravi du très bon accueil qu'il a reçu de la part de l'ensemble du personnel de l'usine d'Arzew.

---

M. Fernando CALSO, Conseiller exécutif Arzew.

## « Mettre au service de Fertial mon expérience »

« J'ai intégré, en tant que conseiller exécutif, l'usine de Fertial Arzew en 2013, mais ma collaboration avec la société date de 2005 lors de la mise en service des deux unités du Projet CAN-27 au niveau des usines d'Arzew et d'Annaba » a indiqué M Fernando CALSO, Conseiller exécutif.



Ce dernier expliquera, que « transmettre mon expérience acquises durant les 40 années de service au sein de l'usine de Fertiberia Puertollano » est l'une de ses priorités aujourd'hui afin de permettre à la future génération de prendre la relève et de participer ainsi au développement de l'entreprise.

Désormais, faisant partie du comité exécutif de Fertial il est plus que nécessaire pour cet expert de travailler en étroite collaboration avec la Direction et l'ensemble des employés

pour « réussir à atteindre les objectifs ciblés notamment en production, qualité, sécurité et environnement » a-t-il insisté.

Fertial, a depuis 2005, lancé d'importants investissements visant à améliorer et à développer l'outil industriel des deux unités, « nous avons réussi à gravir les échelons et à faire de Fertial une société de renommée internationale, il est donc de notre devoir, aujourd'hui, de poursuivre nos engagements et ce, en restant soudés et coordonnés » a-t-il conclut.

M. Ramon GARCIA, nouveau Directeur de l'usine d'Arzew

# De nouveaux challenges en perspective



« C'est un nouveau challenge dans ma carrière professionnelle » c'est ainsi que qualifie, M. Ramon GARCIA son nouvel emploi tant que Directeur de l'usine d'Arzew qu'il occupe depuis peu.

Avant d'occuper ce poste à très grandes responsabilités, M. GARCIA a su gravir les échelons au fil des années grâce à sa ténacité et à sa détermination « j'ai commencé dans le secteur de l'automobile puis je me suis lancé dans l'industrie des Fertilisants » explique-t-il. C'est en 1989 qu'il fait ses premiers pas dans l'industrie des fertilisants au sein de l'ex "Empresa Nacional de Fertilizantes" de Puertollano, filiale de la société espagnole FERTIBERIA.

« Tout en poursuivant mes études universitaires j'œuvrais au niveau de la maintenance de cette société comme mécanicien ».

Au fil des années, il occupera différents postes dans le cadre de la maintenance lui permettant d'acquérir de l'expérience et de l'expertise dans le domaine. Ainsi, grâce à son sens des responsabilités et à son professionnalisme, il se verra confier une tâche très importante à savoir Chef du Département de Maintenance. M. GARCIA expliquera à

ce propos que « en 2012, j'ai quitté ce poste pour découvrir d'autres challenges et une autre culture puisque j'avais décidé d'intégrer l'usine d'Arzew de Fertial ». Il ajoute que « je me suis vite adapté à la culture de Fertial lancée dans un processus de modernisation et de développement ».

Désormais, à la tête de l'usine, M. GARCIA considère cette nouvelle mission comme « un défi que j'aborde avec plein d'ambition, de motivation et d'énergie ». Il précisera également que « l'extraordinaire équipe humaine » qui compose la société saura l'épauler et le soutenir dans cette démarche de développement des activités de l'usine. Une démarche qui a nécessité d'importants investissements permettant de réaliser de réels progrès et pour ce manager il est important voir vital pour une société de l'envergure de Fertial de « s'améliorer pour se maintenir en première ligne dans l'industrie à condition d'être compétitif dans tous les milieux ».

Aujourd'hui, M. GARCIA, précise que la priorité, dans une première réflexion, est que « nous devons consolider la production en réduisant la consommation énergétique ». En second lieu, il faudrait, selon consolider les systèmes de gestion obtenus et se préparer pour en obtenir d'autres tel que l'ISO 50001 « nous devons également assurer la mise en conformité réglementaire des unités » insiste-t-il.

M. GARCIA ne manquera pas également de citer l'un des plus importants objectifs à savoir la stabilisation de la production des nitrates dans ses différentes formulations afin de renforcer et garantir la commercialisation des produits actuels et nouveaux.

Qui dit nouvelle missions dit nouveaux défis, M. GARCIA se dit prêt et enthousiaste à les relever tout en assurant qu'il poursuivra les actions de ses prédécesseurs visant à moderniser et à développer la société qui s'est, faut-il le rappeler, nettement améliorée.

Bachir MELLAL (usine d'Arzew) élu meilleur travailleur du mois

# «Mon souci est d'assurer la relève à l'unité 10-1»

**R**elevant de l'unité « 10-1 » spécialisée dans la production d'ammoniac à l'usine de Fertial d'Arzew, Bachir MELLAL a été élu meilleur travailleur de la société pour le mois de décembre 2013, une année qui a vu cette structure atteindre ses prévisions en termes de production.

Pour ce contremaître de quart, qui a une riche carrière professionnelle de plus de 26 ans, obtenir cette consécration «va me stimuler et m'encourager moi et tous les collègues de l'unité 10-1 mais surtout ceux qui évoluent sous ma responsabilité».

«Je pense que cette distinction est due grâce à mon rendement mais aussi à mon ancienneté au sein de l'unité. J'en suis heureux» dira encore M. MELLAL qui a gravité plusieurs échelons au sein de l'entreprise depuis le poste de technicien exploitation N1 lorsqu'il rejoint l'entreprise en 1988. Cela, souligne-t-il avec humilité, reflète «l'intérêt porté par la direction de Fertial à ses ressources humaines. Ce genre de prix individuels, aussi symbolique soit-il, récompense un groupe».

En tant que contremaître de quart, poste qu'il occupe depuis une dizaine d'années, il chapeaute une équipe de neuf travailleurs dont il salue le sérieux et la compétence qui conduit et suit les opérations de production d'ammoniac à partir de la salle de contrôle.

Le meilleur travailleur de la société, ne manque pas également de souligner les défis que son unité est appelée à relever chaque jour que Dieu fait à savoir atteindre les objectifs de production en dépit des contraintes liées à l'état actuel des équipements.



«Grâce à notre acharnement et notre engagement envers la société, nous avons pu concrétiser les prévisions de production tracées périodiquement par la direction de Fertial» nous-a-t-il déclaré non sans fierté.

A 49 ans, il pense déjà à assurer la relève aussi bien au sein de l'unité ammoniac qu'au niveau de la «10-1» sachant que ces deux structures sont en pleine phase de rajeunissement dans le sillage des recrutements opérés depuis voilà trois ans dans l'usine d'Arzew.

En effet, l'usine d'Arzew et toutes ses structures ont été rajeunies à 80%, un effort qui sera accompagné par un important renouvellement des équipements de production dans l'objectif d'optimiser la production et minimiser les risques industriels.



M. Luis ROMERO MOTA, Directeur Qualité, Environnement et Sécurité industrielle

## « Les évaluateurs ont été très agréablement surpris »



Dans cet entretien, M. Luis ROMERO MOTA, Directeur Qualité, Environnement et Sécurité industrielle, explique qu'atteindre l'excellence au sein d'une société n'est pas de tout repos. Instaurer une culture basée sur la rigueur, la responsabilité, la vocation, etc. est la clef de la réussite.

**Fertial News : Fertial s'est engagée dans une véritable démarche visant l'excellence. Quelles sont les ingrédients nécessaires pour mettre en place cette culture ? Et comment la transmettre à toute l'entreprise ?**

M. Luis ROMERO : La culture d'une entreprise est un ensemble de traditions, d'idées et de valeurs que le personnel partage. L'obtention de ses objectifs et la qualité de ses produits et ses services sont le reflet de sa culture et du degré de motivation de ses employés.

Il faut rappeler que le salarié est l'élément actif le plus important

au sein d'une société, et que dans une organisation dans laquelle ses employés ne sont pas motivés, atteindra avec difficulté ses objectifs et les piliers basiques de la gestion que cimentent la croissance et la durabilité, tels que les investissements, la formation et la gestion de la connaissance, serviront de très peu.

Il est donc nécessaire que l'entreprise inculque à ses employés le sens d'appartenance (l'orgueil d'appartenir à l'organisation et la fidélité vers elle), le sens du devoir et de la responsabilité, la vocation et la passion par ce qu'il fait, la confiance en ses supérieurs et la liberté de comportement, la stimulation individuelle et du groupe par les résultats obtenus,



un style de gestion qui favorise la participation, la créativité, l'imagination et naturellement beaucoup de motivation avec une conscience de l'importance de ce qu'on fait.

Créer une culture appropriée pour obtenir une organisation d'excellence exige du temps et du travail. C'est une tâche conjointe dans laquelle les cadres dirigeants et les employés doivent savoir d'où on part et où on veut se rendre. Il faut aider et offrir l'appui aux employés et les équipes de travail pour qu'ils exécutent leurs travaux avec plus d'efficacité et pour qu'ils développent des idées innovatrices susceptibles d'améliorer les conditions de travail et la qualité des produits.

### **Fertial News: Quelles conditions devaient remplir Fertial pour pouvoir obtenir la certification EFQM ?**

**M. ROMERO :** L'excellence patronale dans son plus haut degré est de réussir son organisation et sa gestion dans tous les domaines et ce, en obtenant d'excellents résultats intégraux planifiés. La culture d'excellence n'est pas quelque chose qui peut être acquise du jour au lendemain. Elle doit être cultivée et se vivre chaque jour et à tous les niveaux. Il est très important que la culture d'excellence ne soit pas perçue comme une mode ou une initiative, mais comme la forme quotidienne de travailler. Les niveaux de leadership les plus hauts, doivent être les piliers qui soutiennent la culture d'excellence.

L'obtention d'excellents résultats qui donnent satisfaction exige une capacité d'adaptation aux changements présents et à venir au sein de Fertial et ce qui l'entoure. N'importe quelle autre organisation visant l'obtention du diplôme de l'Excellence EFQM, doit optimiser et travailler sur les domaines suivants:

- Orientation vers le client.
- Leadership / cohérence dans les Objectifs.
- Gestion par processus.
- Développement et implication des personnes.
- Apprentissage, Innovation et Améliorations continus.
- Développement d'Alliances.
- Responsabilité Sociétale.

### **Fertial News : Comment se sont déroulées les évaluations ? Et qu'elles ont été les conclusions des évaluateurs étrangers ?**

**M. ROMERO :** Très bien. Bien que (comme dans n'importe quelle organisation) nous avons beaucoup de choses à améliorer, je crois que les Systèmes de Gestion dont nous avons obtenus la certification, nous ont fourni une méthodologie de travail basée sur la discipline et la rigueur.

Les interviews techniques se sont développées dans une atmosphère conviviale et transparente. Selon l'opinion exprimée par les évaluateurs, le degré d'approche au référentiel EFQM, a mérité la concession de 3 étoiles (300 + points). C'est pour nous, cadres et employés, une satisfaction et un motif d'orgueil, car nous devenons un référentiel sur le continent africain.

Les évaluateurs ont été très agréablement surpris du travail qui a été réalisé et surtout, de l'évolution des résultats qui ont été enregistrés au cours des dernières années. Ils ont d'ailleurs manifesté ouvertement leur satisfaction en précisant que le niveau d'excellence n'a rien à envier aux autres entreprises européennes qu'ils ont eux-mêmes évalué.

### **Fertial News : Avec l'obtention de l'EFQM, Fertial se positionne parmi les entreprises aux standards internationaux. Comment envisagez-vous de poursuivre la démarche d'excellence ?**

**M. ROMERO :** Il faut continuer en définissant des stratégies et des actions d'améliorations continues, pour mener tous les domaines vers l'excellence et pour obtenir d'excellents résultats à travers d'une impulsion des politiques et des stratégies avec un bon leadership.

Nous analyserons le rapport final des évaluateurs et formerons des groupes de travail pour améliorer les domaines de gestion les plus faibles, car nous visant, désormais, le diplôme 400 + d'ici la fin de l'année 2015. C'est notre proche objectif en matière d'EFQM.

M. Jorge REQUENA, Administrateur Directeur Général de Fertial

# « Je suis fier des salariés de Fertial »



**M.** Jorge REQUENA, Administrateur Directeur Général de Fertial explique que la démarche visant à l'obtention du label EFQM n'a pas été de tout repos mais grâce à l'implication et à l'engagement de l'ensemble des travailleurs de Fertial, ce projet a pu être mené à bien. La société devient ainsi la seule sur le continent africain à l'avoir obtenu.

**Fertial News: Fertial a obtenu le prestigieux label EFQM, comment avez-vous mené cette démarche?**

**M. Jorge REQUENA:** Il a fallu déployer de grands efforts à commencer par l'obtention des certifications ISO et OHSAS dès 2008. Une étape préalable qui est absolument nécessaire pour l'obtention de l'EFQM et

qui s'inscrit dans une stratégie dessinée et réfléchie depuis presque six années. Une fois les certifications ISO et OHSAS obtenues nous avons pris contact, en 2011, avec le bureau EFQM et BVQI pour déterminer le calendrier que nous pourrions appliquer à l'EFQM. Le bureau EFQM a tout de suite été séduit par notre démarche, vu qu'aucune autre entreprise sur le continent Africain détenait ce prestigieux label.

**Fertial News : Que vous apportera l'EFQM à long terme ? Et quelle sera la plus-value complémentaire par rapport à ce que vous avez déjà ?**

J. REQUENA : Comme je l'ai toujours dit, depuis que nous nous sommes initiés dans la démarche des certifications et accréditations, le but n'est pas d'avoir un autre papier pour l'accrocher au mur, mais ils doivent nous permettre de mieux travailler en interne comme en externe. La preuve en est avec les résultats obtenus dès 2009, la production, la productivité, le taux d'accidents a nettement diminué, la qualité du produits, etc. n'ont fait que s'améliorer ces dernières années. Ce n'est pas uniquement grâce aux investissements matériaux mais également et surtout grâce à la qualité de notre ressource humaine qui s'est développée et s'implique dans cette démarche. Les salariés ont appris à travailler avec plus de rigueur et plus de professionnalisme. Ainsi, les normes, les procédures et les démarches ISO -OHSAS-EFQM ont déjà porté leur fruit. Certes, c'est résultats sont encourageant et prometteur mais il ne faut surtout pas nous reposer sur nos lauriers. Nous devons encore et toujours essayer de faire mieux. Désormais, les certifications ISO et EFQM nous permettront de nous améliorer plus rapidement et de façon plus ordonnée et plus professionnelle.

**Fertial News : Le processus n'a pas été de tous repos, comment vos collaborateurs ont réussi à mener à bien cette action ?**

J. REQUENA : Je profite de cette occasion pour remercier toute l'équipe de Fertial qui, dès les premiers moments, c'est impliquée dans toute cette démarche même si cela a demandé beaucoup d'efforts et de sacrifices. L'ensemble des travailleurs, les cadres, les directeurs et surtout le partenaire social ont rapidement compris que ces projets étaient nécessaires pour améliorer leurs conditions de travail et garantir l'avenir

de la société. J'ai eu à implanter des certifications ISO, OHSAS et EFQM en Turquie, en Espagne et en France auparavant et je n'ai jamais retrouvé une équipe aussi motivée que celle de Fertial.

**Fertial News : Comment envisagez-vous la suite de la démarche ?**

J. REQUENA : Le futur est fort intéressant pour Fertial et ses collaborateurs dans le chemin des certifications. Pour 2014, nous souhaitons accréditer le nouveau laboratoire agronomique d'Arzew ISO 17025, afin qu'il soit au même niveau que celui d'Annaba. Nous souhaitons également certifier les deux unités ISO 50001 (efficacité et consommation énergétique). Pour 2015, notre objectif est de passer au degré 400 de l'EFQM qui est le plus élevé, puis en 2017, l'ISO 26000 (responsabilité sociétale) et pour 2018 nous visons l'ISO 31000 (systèmes de management des risques). Ces actions ne doivent évidemment pas nous empêcher de conserver les certifications déjà obtenues (ISO 9001-14001-17025/ANNABA, OHSAS 18001 et EFQM). Nous lançons des projets uniques et passionnants à accomplir et je suis certain et confiant que nos troupes sauront relever le défi, comme ils l'ont déjà fait par le passé.



M. Habib SELLAK Responsable de la formation à Fertial

# ENJEUX ET STRATÉGIES



La formation est à la base de la plupart des améliorations de performance :

- ◆ Elle contribue à l'amélioration de la qualité du travail : l'impact le plus évident de la formation est de contribuer à élever le niveau de connaissances et d'aptitudes à la communication des travailleurs ;
- ◆ elle s'impose lors de l'acquisition de nouveaux équipements, de changements dans les modes de production: c'est l'amélioration du niveau technique des travailleurs qui constitue la condition de l'intégration du progrès technique ;
- ◆ enfin, la formation permet d'améliorer l'organisation et la mise en place des tâches en élevant le niveau des connaissances que les formés ont de leur environnement.

Le travail des responsables de ressources humaines au niveau du siège et de nos deux usines à Annaba et Arzew a permis d'améliorer l'image des formations en entreprise. Ils ont simplement su démontrer que la formation peut être considérée comme un investissement plutôt qu'une dépense sans intérêt. La rapidité des évolutions technologiques et des attentes du marché rendaient par ailleurs urgente la mise à jour des compétences qui avaient besoin d'être complétées. L'intégration des nouvelles recrues I, II et III au niveau de nos deux sites est en train de se faire dans les meilleures conditions, en partie, grâce à cette stratégie.

La formation a alors été planifiée en fonction des attentes et besoins de l'entreprise, d'une part, et des besoins du marché, d'autre part. Financée par l'entreprise ou (et) par le biais d'organismes de fonds de formation comme c'est le cas des NRIII Annaba, elle sert aujourd'hui à permettre à nos jeunes recrues d'améliorer leurs connaissances, compétences et comportements.

Le départ de certaines de nos compétences à la retraite nous oblige d'établir un recensement précis des besoins, si bien que la formation est prise en compte dans les budgets et qu'un plan précis de formation doit être établi en parfaite adéquation entre les différentes structures de ressources humaines de l'entreprise.

En donnant du sens à sa politique de formation, FERTIAL a réellement un moyen pour devancer les risques de pertes de compétences ou de manques vis-à-vis de la concurrence, l'école des hauts potentiels (EHP) n'est qu'une phase de notre stratégie.

Le processus de formation mis en place par le Direction Général permet aussi bien l'écoute du personnel que la mesure des acquis de la formation ainsi que la maîtrise de toutes les étapes pédagogiques et organisationnelles.

Il existe aujourd'hui des formations-actions qui permettent des retombées pour l'entreprise et le personnel quasi immédiates, et des formations sur mesure plus performantes. L'analyse des besoins, la détermination des objectifs visés par la formation, l'organisation et le suivi des actions, et enfin l'évaluation du formateur (organisme ou free-lance), de l'organisation et des acquis permettent une prise en considération de chaque étape.

FERTIAL préfère assurer le coût d'une formation plutôt que de devoir supporter le poids d'éventuelles erreurs de la part de son personnel, qui peuvent être dramatiques au niveau humain (sécurité) ou encore au niveau du coût (arrêt de production).

Cependant, il faut savoir qu'une formation préalable à l'intégration dans la production ne remplacera jamais l'acquisition de connaissances générales ou les fruits de l'expérience ; de même, elle n'éliminera pas les erreurs. Il s'agit qu'elle soit la plus efficace possible.



# USINE ANNABA

## PRODUCTION

La production d'ammoniac s'est élevée à 13 928 tonnes alors 10 038.463 tonnes ont été exportées. La production du NPKs (15-15-15) a été de 3 900 tonnes et celle du PK (4 - 20 - 25) de 2 550 tonnes. Quant à la production du CAN, elle a été de 5 105 tonnes. 5168.515 tonnes ont été exportées.

## SECURITE



L'usine d'Annaba a enregistré deux accidents avec arrêt de travail au niveau de l'unité CAN et un accident sans arrêt de travail. Ainsi, le nombre de journées sans accidents avec arrêt au 30.11.2013 a été de trois jours.

Par ailleurs, une formation du personnel de prévention sur l'évaluation et maîtrise des risques professionnel par l'INPRP a été organisée au cours du mois de novembre. L'usine a également réalisé une étude des contaminants chimique au poste de travail dans les unités NPK, en collaboration des inspecteurs de l'INPRP et la CNAS.

## RESSOURCES HUMAINES

Onze travailleurs dont un Cadre Gestionnaire ont fait valoir leurs droits à l'admission à la retraite, dans le cadre du dispositif en vigueur au sein de la Société.

## FORMATION

Les actions formatives enregistrées au cours du mois de novembre au sein de l'usine d'Annaba ont concernées :

- ◆ Préparation des mémoires Haut potentiels assurée par le CESI.
- ◆ Exploitation des chaudières assurée par CSC.
- ◆ Opérations unitaires assurée par AEW.
- ◆ Plan de formation & GPEC assurée par ISGA.
- ◆ Bétons spéciaux, traitement anti acide assurée par ISGA.
- ◆ Management de la maintenance assurée par ISGA.
- ◆ Evaluation & maîtrise risques industriels assurée par CCI.
- ◆ Sensibilisation aux risques chimiques assurée par INPRP.
- ◆ Formation des nouvelles recrues 2013 assurée par IFA et ALC.
- ◆ Formation en interne des nouvelles recrues.



## STRUCTURE MÉDICALE

L'usine a poursuivi ses visites médicales périodiques concernant le suivi spécifique des travailleurs du second semestre.

## DIRECTION TECHNIQUE

Au cours du mois de novembre, le suivi en matière de process des unités de production a été effectué.

Le laboratoire de l'usine a procédé à des analyses de contrôle qualité des matières premières et produits finis des unités de production. Ainsi, 28 échantillons ont été analysés pour les rejets atmosphériques et 17 échantillons analysés pour les rejets liquides. Quant au laboratoire agronomique, il a réceptionné 237

échantillons sol. 250 échantillons ont été traités et analysés.

A noter que les 25 et 26 novembre, un Audit Externe Q/E/S (renouvellement et suivi) a été effectué par Bureau Veritas-Algérie. Le 25 novembre une visite du laboratoire agronomique a été effectuée par les auditeurs externes BV et des prises d'échantillons des différents types catalyseurs usagés ont été réalisées par COFAL-ALGERIE. Enfin, la direction technique a procédé aux inspections de contrôle à travers la plate-forme par la Cellule Environnement.

## DIRECTION MANUTENTION ET APPROVISIONNEMENT

17.950 tonnes ont été ensachés dont 5.645 T de NPK, 10.073 T de TSP, 2.232 T de SSP. Concernant les exportations, un navire d'ammoniac a expédié 10.038 T, un navire de CAN 27% a

expédié 5.168 T.

17.481 tonnes d'engrais ont été expédiées, dont 14.621 T par route et 2.860 T par wagon.

# USINE ARZEW

## SECURITE

### Toujours une priorité



L'usine d'Arzew n'a enregistré aucun accident avec arrêt de travail durant le mois de Novembre 2013. Ainsi, le nombre de jours sans accidents avec arrêt de travail depuis le dernier accident avec arrêt est de 1579 jours. Par ailleurs, deux accidents de travail sans arrêt ont été enregistrés, l'un au niveau de l'unité Ammoniac I et l'autre au niveau de l'unité utilités II.

Afin de maintenir la sécurité au sein de la société, des campagnes de sensibilisation sont régulièrement organisées ainsi que des exercices de simulation à l'image de celle organisée le 22/11/2013 au niveau de l'atelier électrique.

Une initiation sur le port des appareils respiratoires autonomes pour les nouvelles recrues affectées à l'unité NINA II a également été au programme tout comme celle sur le port et l'entretien des masques à cartouches filtrantes destinée au personnel de l'administration.

A noter que, du 26 au 28 Novembre 2013, les auditeurs du bureau VERITAS CERTIFICATION ont effectué une visite pour le renouvellement des certifications ISO 9001 et 14001 ainsi que pour

## FORMATION

En termes de formation interne, l'usine d'Arzew a procédé à la formation des nouvelles recrues, au suivi de la formation "Double Poste" des Nouvelles recrues NR3 et à la fin de la formation "Aspects Environnementaux Significatifs: AES" Action Corrective suite à l'Audit Externe 2010.

Quant à la formation externe, l'usine a poursuivi sa formation Haut Potentiel « Savoir communiquer en français » et « Le Rôle du Manager dans les systèmes intégrés, Management de projets »

## MEDECINE DU TRAVAIL

### La santé avant tout

La structure médicale de l'usine d'Arzew a procédé à une visite périodique à deux agents et une autre spontanée à 96 agents. Un contrôle médical a été effectué sur 12 agents et une visite d'embauche de deux agents.

## DIRECTION RESSOURCES HUMAINES

Onze décisions de départ en retraite et une décision d'Intérim au poste Contremaître de quart utilité ont été enregistrés au cours du mois de novembre.

## PRODUCTION

### Les unités à pied d'œuvre

L'unité ammoniac II a produit durant le mois de novembre 17118 tonnes d'ammoniac. Par ailleurs, les 27 et 28/11/2013, cette unité de procédés Kellogg a subi un test de performance à 100% de charge en présence des spécialistes de KBR et dans le cadre de revamping de l'unité avec une augmentation de la production et une optimisation énergétique. L'ammoniac I a produit 11730 tonnes d'ammoniac.

A noter que, durant le mois de novembre, l'usine d'Arzew a passé avec brio le renouvellement de ses certificats d'ISO 9001 et 14001 avec un suivi d'OHSAS 18001.

De plus, la direction de production a enregistré plusieurs visites de spécialistes et des travaux ont été réalisés telle que l'étude énergétique des installations avec DNV et l'étude de bruit avec INERCO.

## ŒUVRES SOCIALES

Au programme des œuvres sociales de l'usine d'Arzew au cours du mois de novembre :

- ◆ Médecine sociale : 20 agents (09 consultations généralistes & 11 consultations spécialistes) dont onze (11) agents retraités.
- ◆ Clinique Ennadjah : quatre (04) prises en charge
- ◆ Frais d'Obsèques : Un (01) agent
- ◆ Prime Scolarité : Dix-huit (18) bénéficiaires.
- ◆ Transport des écoliers : dix-sept (17) écoliers
- ◆ Cure Thermale: huit (08) agents: (03) Hammam Bouhanifia, (02) Hammam Rabbi et (03) thalasso thérapie.
- ◆ Prêt social (50 000 D): cinquante sept (57) bénéficiaires
- ◆ Récompenses lauréats (BAC & BEM) : 10 bénéficiaires de micro ordinateurs portables.



# USINE ANNABA

## DIRECTION TECHNIQUE

La direction a procédé, au cours du mois de décembre, au suivi des process des unités de production. Quant au laboratoire de l'usine, il a effectué des analyses de contrôle qualité des matières premières et produits finis des unités de production. Ainsi, 25 échantillons ont été analysés pour les rejets atmosphériques et 18 autres pour les rejets liquides. De son côté, le laboratoire agronomique a réceptionné 429 échantillons sol alors que 247 échantillons ont été traités et analysés.

A noter que les 01 et 02 décembre, c'est déroulé l'audit de surveillance du laboratoire agronomique selon Référentiel ISO/CEI 17025 effectué par Algerac, le 11 décembre des entretiens avec la Société SOMIB au sujet des catalyseurs usagés ont été organisés ainsi qu'une visite des halls de stockage avec prises d'échantillons des différents types catalyseurs usagés. La direction a également procédé à l'encadrement des stagiaires et à des inspections de contrôle à travers la plate-forme par la Cellule Environnement.

## MANUTENTION ET APPROVISIONNEMENT

17.239 tonnes ont été ensachés dont 11.934 T de NPK, 798 T de TSP, 1.257 T de PK et 3.251 T de Sulfazote. Concernant les exportations, deux navires d'ammoniac ont expédiés 16.303 T et un navire a exporté 4.589 T de CAN 27%. Quant aux importations,

un navire de a déchargé 3.000 T de SOP et un autre a déchargé 6.000 T de NPK.

16.546 T d'engrais ont été expédiés dont 14.126 T par route et 2.420 T par wagon.

## PRODUCTION

La production d'ammoniac s'est élevée à 13 928 tonnes alors 10 038.463 tonnes ont été exportées. La production du NPKs (15-15-15) a été de 3 900 tonnes et celle du PK (4 - 20 - 25) de 2 550 tonnes. Quant à la production du CAN, elle a été de 5 105 tonnes. 5168.515 tonnes ont été exportées.



## SECURITE

Au cours du mois de décembre, l'usine d'Annaba a enregistré deux accidents de travail sans arrêt et aucun avec arrêt de travail. Ainsi, le nombre de journées sans accidents avec arrêt au 31.11.2013 a été

de 34 jours. Par ailleurs, comme il est de tradition chez Fertial, une simulation dans l'unité NPK, sur une fuite d'ammoniac sur la sphère a été organisée afin d'expliquer aux employés la marche à suivre pour éviter tout éventuel accident.

## RESSOURCES HUMAINES

L'usine a enregistré huit départs en retraite dont deux cadres gestionnaires qui ont fait valoir leurs droits à l'admission à la retraite, dans le cadre du dispositif en vigueur au sein de la Société.

## FORMATION

Toujours une priorité à Fertial, les actions formatives enregistrées :

- ◆ Soutenances des Hauts potentiels assistée par CESI
- ◆ Exploitation des chaudières assurée par CSC
- ◆ Opérations unitaires assurée par AEW
- ◆ Recyclage Secourisme assurée par CRA
- ◆ Formation sur les échafaudages assurée par CPP
- ◆ Formation de commissionnaire en douane assurée par CCI
- ◆ Prévention Médicale & paramédicale assurée par INPRP
- ◆ Exploitation sur le système vidéosurveillance assurée par CDMI
- ◆ Formation des nouvelles recrues 2013 assurée par IFA
- ◆ Formation en interne des nouvelles recrues 2013
- ◆ Formation Process NH3 en interne



# USINE ARZEW

## SECURITE



L'usine d'Arzew a enregistré, au cours du mois de décembre, un accident de travail sans arrêt et aucun accident avec arrêt de travail. Ainsi, le nombre de jours sans accidents avec arrêt de travail depuis le dernier accident avec arrêt à 1610 jours.

Elle a, par ailleurs, réalisé deux exercices de simulation d'incident les 24 et 25/12/2013, au niveau d'U80II et du rack de U50I entrant dans le cadre du PAM. Sans oublier la formation sur la sécurité au profit de tout le personnel des sous traitants.

## PRODUCTION



Durant le mois de décembre 2013, l'unité ammoniac I a enregistré une production de 4.605 tonnes, soit 22 % de la prévision mensuelle estimée à 20.836 tonnes. L'unité ammoniac II a réalisé une production de 5.235 tonnes, soit 19 % de la prévision mensuelle estimée à 27.457 tonnes. Les exportations d'ammoniac ont été de l'ordre de 24 045.420 tonnes.

A noter que la direction production a procuré 1107 tonnes du nitrate d'ammonium à l'ONEX.

## RESSOURCES HUMAINES

L'usine d'Arzew a enregistré onze décisions de départ en retraite et 21 décisions de positionnement aux différents postes de la production et maintenance.

## FORMATION

En matière de formation, l'usine a procédé à la :

- ◆ Formation des nouvelles recrues (NR3) "Double Poste"
- ◆ Formation Haut Potentiel : Savoir communiquer en français
- ◆ Rôle du Manager dans les systèmes intégrés (Management du risque)
- ◆ Soutenances Projets: Evaluation de l'année 2 EHP

## ŒUVRES SOCIALES

Les actions du service des œuvres sociales de l'usine d'Arzew, ont concernées :

- ◆ Hadj 2013 au profit d'un agent.
- ◆ Médecine sociale pour 20 agents dont 11 agents retraités (neuf consultations généralistes et 11 consultations spécialistes).
- ◆ Prises en charge de quatre agents au niveau de Clinique Ennadjah.
- ◆ Frais d'Obsèques destinés à trois agents.
- ◆ Prime Scolarité au profit de neuf enfants.
- ◆ Don de mariage à un 01 agent.
- ◆ Transport de dix-sept écoliers.
- ◆ Cure Thermale au profit de vingt-huit agents, (six Hammam Bouhanifia et 22 thalassos thérapies).

# MOTS FLECHES



AMÉRICAIN RAGEUSE- MENT	TIENT LE COU LIMITÉE	EMBAR- CADÈRE LIE	INAUGURA- TION SIGNAL	BISOU NOTE	A SA CLÉ ISSU				
ALLUMEUSE ÉCOSSAIS									ANIMÉ
			PARTICULE CINÉASTE RUSSE		GRANDE ÉCOLE		DROGUE		
AUXILIAIRE DEVANT L'ÉGLISE			MARCHEUR						
				ÉTAIN MÉTAL		RAPPORT AVANT MIDI			
SUPPORTS FAMEUX GENDRE			ABEILLES						
		GREFFA			CHANGE- MENT COUILLE				
PETIT TÊTU EXPLOSIF			POIDS DES ANS PORTE TÊTE			FRÈRE DE MOÏSE		OUVRE LA BIBLE	
		OVNI ANGLAIS					PETIT COUTEAU		
GERMAIN PARESSEUX					ETHNIE HABILLÉ				
		DÉFUNT PÈRE INDIGNE		GROS LÉZARD					
RELATIF PROMOTION			EXPLOSE NOTE						
		SUR LE CALENDRIER		CAPITALE DU MAGHREB					
HÉSITATION			SERPEN- TAIRE				FER		

Horizontal : o - m - q - v - b - u - furtivement - tentatrice - erse - ion - o - a - être - pleton - parvis - sn - pl - tees - essaim - all - enta - mue - anon - age - m - fnt - sciera - g - feuton - race - ai - feu - varan - quot - detone - pub - nl - tunis - euh - arum - fe - Vertical : f - e - p - a - t - a - p - outrechtannique - restreinte - ubu - minerve - o - urfo - h - et - eisenstein - qual - s - n - cou - la - stop - etain - d - r - vernissage - vetu - mi - ens - erratum - becot - am - aaron - ne - opium - canif - ut - anime - genese

## Formation

Les soutenances d'évaluation de la 2ème année de l'école des Hauts Potentiels de Fertial se sont déroulées du 16 au 18 décembre 2013. Neuf groupes ont présenté des sujets touchant divers domaines d'activité de l'entreprise et ont obtenu de meilleurs résultats par rapport à l'année précédente au point où certains travaux ont fait l'objet d'un intérêt particulier en vue d'être exploités par la société dans le domaine de la réduction des coûts et l'efficacité énergétique.

L'Administrateur Directeur Général M. Jorge REQUENA a clos les travaux de soutenances de la deuxième année des HP en exprimant sa satisfaction quant à la qualité des travaux et de la formation assurée par le CESI Algérie.



## التكوين



تمت أطروحات التقييم للسنة الثانية لمدرسة القدرات العالية لفرتيال في الفترة من 16 إلى 18 ديسمبر 2013 . وقد قدمت 9 مجموعات مواضيع تتناول ميادين مختلفة تخص نشاط الشركة حيث تحصلوا على نتائج أفضل مقارنة بالسنة الماضية و نالت إحدى الأعمال المقدمة درجة اهتمام كبيرة بغرض استغلالها من طرف الشركة في مجال خفض التكاليف وفاعلية الطاقة.

وقد عبر الإداري المدير العام السيد جورج ركيننا لدى اختتامه أشغال أطروحات السنة الثانية للقدرات العالية عن رضاه لنوعية الأعمال والتكوين المقدم من طرف مركز CESI الجزائر.

ترحب بكم WELCOME TO OUR GUESTS



## مصنع ارزيو

## الخدمات الاجتماعية

تمثلت العمليات التي نظمتها مديرية الخدمات الاجتماعية في :

- حج 2013 لفائدة عون واحد
- الطب الاجتماعي لفائدة 20 عوناً منهم 11 متقاعد (9 استشارات عامة و 11 استشارة متخصصة)
- التكفل بأربعة اعوان على مستوى عيادة النجاح
- مصاريف الدفن لثلاثة اعوان
- منحة التمدريس لفائدة تسعة اطفال
- هبة لمصاريف الزواج لفائدة عون واحد
- النقل المدرسي لفائدة 17 طفلاً متمدرساً
- علاج حموي لفائدة 28 عوناً (6 بحمام بوحنيفية و 22 في مركز المعالجة بمياه البحر)



## السلامة

سجل مصنع ارزيو خلال شهر ديسمبر حادث عمل واحد دون ان يتسبب في توقف النشاط في حين لت يتم تسجيل اي حادث تسبب في التوقف. و بالتالي فد بلغ عدد ايام العمل من دون توقف منذ اخر حادث 1.610 ايام.

من جهة اخرى نظم المصنع تدريبين لمحاكاة الحوادث و ذلك يومي 24 و 25 ديسمبر 2013 على مستوى وحدة 80 2 و وحدة 50 1. كما نسجل تنظيم دورة تكوينية لفائدة جميع مستخدمي المناولين حول اجراءات السلامة.

## الموارد البشرية

عرف مصنع ارزيو 11 قراراً بالاحالة الى التقاعد و 21 قراراً بالتعيين و التقية لدى مختلف مناصب الانتاج و الصيانة.

## مديرية الانتاج

سجلت وحدة الامونياك 1 خلال شهر ديسمبر 2013 انتاجاً يقدر ب 4.605 طن اي ما يعادل 22 بالمائة من التوقعات الشهرية المقدرة ب 20.836 طن. من جهتها سجلت وحدة الامونياك 2 انتاجاً ب 5.235 طن اي 19 بالمائة من التوقعات الشهرية المقدرة ب 27.457 طن. و قد بلغت صادرات الامونياك 420.24.045 طن. للاشارة فقد زودت مديرية الانتاج الديوان الوطني للمواد المتفجرة ب 1.107 طن من نترات الامونيوم.



## التكوين

- في مجال التكوين يمكن تسجيل العمليات التالية:
- تكوين المتقدمين الجدد (الدفعة الثالثة) "المنصب المزدوج"
  - تكوين الامكانيات العالية: كيفية الاتصال و التواصل باللغة الفرنسية
  - دور المسير في الانظمة المزدوجة (تسيير المخاطر)
  - مناقشة المذكرات: تقييم السنة الثانية للامكانيات العالية

## مصنع عناية

## الانتاج

بلغ انتاج الامونياك 13.928 طن في حين تم تصدير 463.10.038 طن. و بلغ انتاج مادة الان بي كا (15-15-15) 3.900 طن كما بلغ انتاج مادة ال بي كا (4-20-25) 2.550 طن.

اما فيما يتعلق بانتاج الكان فقد بلغ 5.105 طن في حين تم تصدير 515,5.168 طن.

## السلامة



سجل مصنع عناية خلال شهر ديسمبر حادثي عمل دون ان يتسببا في توقف المصنع دون تسجيل اي حادث انجر عنه توقف العمل. و بالتالي ارتفع عدد ايام العمل من دون حوادث ادت الى التوقف 34 يوما الى غاية يوم 31 نوفمبر 2013. من جهة اخرى و كما هو معمول به لدى فرتيال تم تنظيم عملية محاكاة على مستوى وحدة ان بي كا حول حادث تسرب الامونياك و تهدف العملية الى توجيه العمال الى الخطوات اللازم اتباعها من اجل تفادي وقوع حوادث محتملة.

## التكوين

يعتبر التكوين دوما عنصرا ذا اولوية بالنسبة لفرتيال و في هذا الاطار تم تسجيل:

- مذكرات نهاية الدراسة لطلبة الامكانيات العليا باشراف مركز سي او اس اي
- استغلال المراجل باشراف سي اس سي
- العمليات الوحدائية باشراف ا او دويل في
- الرسكلة و الانقاذ باشراف سي ار ا
- التكوين حول العمل على المنصات الرافعة باشراف سي بي سي او اس اي
- تكوين المصححين الجمركيين تحت اشراف سي سي اي
- الوقاية الطبية و شبه الطبية باشراف معهد اي ان بي ار بي
- استغلال نظام المراقبة بالشاشة اشراف سي دي ام اي
- تكوين المستقدمين الجدد 2013 تحت اشراف اي اف ا
- التكوين الداخلي للمستقدمين الجدد 2013
- تكوين داخلي حول نظام ان اش 3

## الموارد البشرية

سجل المصنع ثمان احالات على التقاعد منها اطاران استفادا من صيغة التقاعد المعمول به على مستوى المؤسسة.

## المديرية التقنية

قامت المديرية خلال شهر ديسمبر بمتابعة عمليات الانتاج على مستوى الوحدات. اما بالنسبة للمختبر فقد اجري تحاليل مراقبة النوعية للمواد الاولية و المنتجات النهائية. و عليه فقد تم تحليل 25 عينة تخص الفضلات المنبعثة في الهواء و 18 تخص الفضلات السائلة. من جهته استقبل المختبر الزراعي 429 عينة للتربة في حين تمت معالجة و تحليل 247 عينة.

و تجدر الاشارة الى انه تم يومي 1 و 2 ديسمبر تنظيم عملية للتدقيق في مراقبة المختبر الزراعي وفق المرجعية ايزو/سي او اي 17025 تحت اشراف الهيئة الجزائرية للاعتماد كما تم تنظيم يوم 11 ديسمبر عمليات صيانة بالتعاون مع شركة سوميب بخصوص المكثفات المستعملة بالاضافة الى زيارة الى فضاءات التخزين مع اخذ عينات لمختلف انواع المكثفات المستعملة. كما قامت المديرية ايضا بتاطير الطلبة المترشحين الى جانب اجراء عمليات تفتيش و مراقبة عبر ارضية خلية البيئة.

## مديرية التفريغ و المعالجة و التموين

تم وضع 17.239 طنا في اكياس منها 11.934 طنا من مادة ان بي كا و 798 طن من مادة تي اس بي و 1.257 طن من بي كا و 3.251 طن من سولفات الازوت. و بخصوص الصادرات تم ارسال باخرتين محملتين ب 16.303 طن من الامونياك و باخرة اخرى محملة ب 4.589 طن من الكان 27. اما بخصوص الواردات فقد افرغت باخرة حمولة ب 3.000 طن من مادة ال اس او بي كما افرغت باخرة اخرى حمولة ب 6.000 طن من الان بي كا.

من جهة اخرى تم ارسال 16.546 طن منها 14.126 طنا عبر الطرق و 2.420 طنا عبر السكك الحديدية.

# فرتيال بالارقام

بلغت مبيعات شهر ديسمبر 2013 نحو 70.045 طن اي ما يمثل 66 بالمائة من التوقعات و زيادة بنسبة 85 بالمائة مقارنة بمبيعات شهر ديسمبر 2012. و قد بلغ اجمالي مبيعات 2013 871.548 طن و هو ما يمثل 78 بالمائة من التوقعات و تراجعاً بنسبة 17,5 بالمائة مقارنة بسنة 2012.

## السوق المحلية

### الاسمدة

عنابة و 4.234 طناً من ارزيو ليبلغ بذلك اجمالي ما تم ارساله 221.617 طناً سنة 2013 منها 191.991 طناً من عنابة و 29.626 طن من ارزيو. و تمثل هذه النتائج زيادة بنسبة 8 بالمائة مقارنة بسنة 2012. و دائماً خلال شهر ديسمبر استقبل المختبر الزراعي 429 عينة و قام بتحليل 247. و يبلغ عدد العينات خلال سنة 2013 2.527 وحدة تم استقبالها و 2.740 عينة تم تحليلها منها 473 ترجع الى سنة 2012.

بلغت مبيعات الاسمدة خلال شهر ديسمبر 23.503 طن و هو ما يمثل تجاوزاً بنسبة 3 بالمائة للتوقعات و زيادة بنسبة 16 مقارنة بمبيعات ديسمبر 2012. و ترجع هذه الزيادة الى استئناف عمليات البيع على مستوى نقطة التوزيع لعين الدقلى. و تمثل مبيعات الان بي كا نسبة 58 بالمائة من اجمالي مبيعات الاسمدة.

و بلغت المبيعات الاجمالية من الاسمدة خلال سنة 2013 نحو 220.935 طن اي بنسبة 100 بالمائة من التوقعات و زيادة بنسبة 3 بالمائة مقارنة بسنة 2012. من جهة اخرى تم ارسال 16.547 طناً من الاسمدة من

### المواد الكيميائية الصناعية

تم تسجيل رقم اعمال بقيمة 51.227 كيلودج من مبيعات المنتجات الكيماوية و الصناعية خلال شهر ديسمبر و هو ما يمثل 85 من الاهداف المسطرة. من جهة اخرى بلغ اجمالي مبيعات 2013 551.623 كيلودج اي بنسبة 91 بالمائة من توقعات 2012.

## السوق الخارجية

بلغت صادرات الامونياك خلال شهر ديسمبر 40.348 طن اي بنسبة 59 بالمائة من الاهداف المسطرة و بتراجع يقدر بنسبة 31 بالمائة مقارنة بشهر ديسمبر 2012. من جهة اخرى صدرت الشركة خلال شهر ديسمبر 4.589 طن من الكان 27 من مصنع عنابة. و بلغ اجمالي الصادرات 550.141 طن من الامونياك و 75.379 طن من الكان 27. و تمثل هذه النتائج 73 بالمائة من التوقعات المسطرة بالنسبة للامونياك و 71 بالمائة بالنسبة لمادة الكان.

## مصنع ارزيو

## الانتاج

سجلت وحدة الامونياك 1 خلال شهر ديسمبر 2013 انتاجا يقدر ب 4.605 طن اي ما يعادل 22 بالمائة من التوقعات الشهرية المقدره ب 20.836 طن. من جهتها سجلت وحدة الامونياك 2 انتاجا ب 5.235 طن اي 19 بالمائة من التوقعات الشهرية المقدره ب 27.457 طن. وقد بلغت صادرات الامونياك 420.24.045 طن. للاشارة فقد زودت مديرية الانتاج الديوان الوطني للمواد المتفجرة ب 1.107 طن من نترات الامونيوم.

## التكوين

- في مجال التكوين يمكن تسجيل العمليات التالية :
- تكوين المستقدمين الجدد (الدفعة الثالثة) "المنصب المزدوج"
  - تكوين الامكانيات العالية: كيفية الاتصال و التواصل باللغة الفرنسية
  - دور المسير في الانظمة المزدوجة (تسيير المخاطر)
  - مناقشة المذكرات: تقييم السنة الثانية للامكانيات العالية



## السلامة



سجل مصنع ارزيو خلال شهر ديسمبر حادث عمل واحد دون ان يتسبب في توقف النشاط في حين لت يتم تسجيل اي حادث تسبب في التوقف. و بالتالي فد بلغ عدد ايام العمل من دون توقف منذ اخر حادث 1.610 ايام.

من جهة اخرى نظم المصنع تدريبين لمحاكاة الحوادث و ذلك يومي 24 و 25 ديسمبر 2013 على مستوى وحدة 80 و 2 و وحدة 50 1. كما نسجل تنظيم دورة تكوينية لفائدة جميع مستخدمي المناولين حول اجراءات السلامة.

## الخدمات الاجتماعية

- تمثلت العمليات التي نظمتها مديرية الخدمات الاجتماعية في :
- حج 2013 لفائدة عون واحد
  - الطب الاجتماعي لفائدة 20 عونا منهم 11 متقاعد (9 استشارات عامة و 11 استشارة متخصصة)
  - التكفل باربعة اعوان على مستوى عيادة النجاح
  - مصاريف الدفن لثلاثة اعوان
  - منحة التمدرس لفائدة تسعة اطفال
  - هبة لمصاريف الزواج لفائدة عون واحد
  - النقل المدرسي لفائدة 17 طفلا متمدرسا
  - علاج حموي لفائدة 28 عونا (6 بحمام بوحنيفية و 22 في مركز المعالجة بمياه البحر)

## الموارد البشرية

عرف مصنع ارزيو 11 قرارا بالاحالة الى التقاعد و 21 قرارا بالتعيين و الترقية لدى مختلف مناصب الانتاج و الصيانة.

## مصنع عنابة

## الانتاج

بلغ انتاج الامونياك 13.928 طن في حين تم تصدير 463.10.038 طن. و بلغ انتاج مادة الان بي كا (-15-15) 3.900 طن كما بلغ انتاج مادة ال بي كا (25-20-4) 2.550 طن. اما فيما يتعلق بانتاج الكان فقد بلغ 5.105 طن في حين تم تصدير 515.5.168 طن.

## المديرية التقنية

سجل شهر نوفمبر عمليات متابعة للمسارات الخاصة بوحدة الانتاج.

و قام مختبر المصنع باجراء تحاليل لمراقبة النوعية على المواد الاولية و المنتجات النهائية لوحدة الانتاج. و عليه فقد تم تحليل 28 عينة تخص الفضلات الهوائية و 17 عينة للفضلات السائلة.

## السلامة



سجل مصنع عنابة حادثين ادبيا الى توقف العمل على مستوى وحدة الكان اضافة الى حادث من دون توقف. و بالتالي بلغ عدد ايام العمل من دون حوادث ادت الى التوقف ثلاثة (3) ايام الى غاية 30 نوفمبر 2013.

من جهة اخرى تم تنظيم دورة تكوينية لفائدة مستخدمي فرع التوقعات حول تقييم المخاطر المهنية و التحكم فيها. و نشط الدورة معهد (اي ان بي ار بي) خلال شهر نوفمبر. كما نظم المصنع ايضا دراسة حول المعدييات الالكيميائية بمنصب العمل في وحدات الان بي كا و ذلك بالتعاون مع معهد اي ان بي ار بي و الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

## التكوين

تمثلت العمليات المتعلقة بالتكوين خلال شهر نوفمبر على مستوى مصنع عنابة فيما يلي:

- تحضير مذكرات الامكانيات العالية باشراف مركز سي او اس اي
- استغلال المراحل باشراف مؤسسة سي اس سي
- عمليات الوحدات باشراف ا او دو بل في
- مخطط التكوين و (جيباك) باشراف معهد اي اس جي ا
- الاسمنت المسلح الخاص معالجة ضد التاكسد باشراف معهد اي اس جي ا
- تسيير الصيانة باشراف معهد اي اس جي ا
- تقييم المخاطر الصناعية و التحكم فيها باشراف مركز سي سي اي
- التحسيس حول المخاطر الكيماوية من طرف معهد اي ان بي ار بي
- تكوين المتقدمين الجدد 2013 من طرف اي اف او ال سي
- التكوين الداخلي للمستقدمين الجدد

## الموارد البشرية

في اطار الصيغة المعمول بها على مستوى الشركة قدم 11 عاملا منهم اطار مسير طلبات الاحالة على التقاعد.

## الهيئة الطبية

واصل المصنع الزيارات الطبية الدورية المتعلقة بالمتابعة الخاصة للعمال خلال السداسي الثاني.

## مديرية التفريغ و المعالجة و التموين

تم وضع 17.950 طنا في الاكياس منها 5.645 طن من مادة ان بي كا و 10.073 طن من مادة تي اس بي و 2.232 طن من اس اس بي. و فيما يخص الصادرات تم شحن باخرة ب 10.038 طن من الامونياك و 5.168 طن من مادة كان 27.

من جهة اخرى تم ارسال 17.481 طن من الاسمدة منها 14.621 طنا عبر الطرقات و 2.860 عبر السكك الحديدية.

## المديرية التقنية

سجل المصنع حادثا واحدا من دون الاضطرار الى التوقف عن النشاط على مستوى المخبر. و الى اية 30 سبتمبر 2013 بلغ عدد ايام العمل من دون توقف 1.518 يوما حيث يرجع اخر توقف الى يوم 4 اوت 2009. و تجدر الاشارة الى انه تم اطلاق حملة تحسيسية حول الارتداء الاجباري لاحذية الامان و بذلة العمل و الخوذة و نظارات الحماية بالاضافة الى تمرين محاكاة على مستوى وحدة الحمض 2 و ذلك يوم 25 سبتمبر 2013.

اما المختبر الزراعي فقد استقبل 237 عينة للتربة في حين تم معالجة و تحليل 250 عينة.

و تجدر الاشارة الى انه خلال يومي 25 و 26 نوفمبر تم اجراء تدقيق خارجي (تجديد و متابعة) على مستوى مكتب فيريetas الجزائر. كما تم يوم 25 نوفمبر تسجيل زيارة للمختبر الزراعي من قبل مدققين خارجيين من كتب فيريetas الى جانب اخذ عينات من مختلف انواع المحفزات المستعملة من طرف مكتب كوفال الجزائر. في الاخير اجرت المديرية التقنية عمليات تفقد و مراقبة عبر منصة خلية البيئة.

## فرتيال بالارقام

بلغ اجمالي مبيعات شهر نوفمبر 2013 نحو 51.943 طن اي ما يمثل 50 بالمائة من التوقعات الـ جانب زيادة بنسبة 57 بالمائة مقارنة بمبيعات ذات الفترة من السنة الماضية.

و بلغت المبيعات ما بين جانفي الـ نوفمبر 801.503 طن اي ما يمثل 79,5 بالمائة من الاهداف المسطرة و تراجعاً بنسبة 18 بالمائة مقارنة بمبيعات الاشهر الـ 11 الـ اولى من 2012.

### السوق المحلية

#### الاسمدة

طنا و 4.778 طنا من اريزو. و سجلت كميات الاسمدة المرسلّة من اريزو تحسنا ملحوظا عقب تخفيف اجراءات المرافقة الامنية بولاية وهران. و بلغ اجمالي الاسمدة المرسلّة ما بين جانفي و نوفمبر 200.836 طنا منها 175.444 طن من عنابة. و تمثل هذه النتائج زيادة بنسبة 8 بالمائة مقارنة بنهاية نوفمبر 2012.

و قد استقبل المختبر الزراعي خلال شهر نوفمبر 237 عينة و قام بتحليل 250. بالمقابل استقبل المختبر 2.098 عينة ما بين جانفي و نوفمبر 2013 و حلل 2.493 عينة منها 473 عينة تعود للسنة الماضية.

بلغت مبيعات الاسمدة خلال شهر نوفمبر 19.245 طن اي بنسبة 73 بالمائة من الاهداف المسطرة و زيادة بنسبة 139 بالمائة مقارنة بمبيعات ذات الفترة من السنة الماضية. و ترجع هذه الزيادة المعتمدة اساسا الى تسويق ما يعادل 13.820 طنا من مادة التي اس بي مقابل 2.000 طن فقط سنة 2012.

و بلغ اجمالي مبيعات الاسمدة ما بين جانفي و نوفمبر 2013 نحو 197.433 طن اي بنسبة 100 بالمائة من الاهداف المسطرة و زيادة بنسبة 64,1 بالمائة مقارنة بما تحقق سنة 2012.

و بلغت كمية الاسمدة التي ارسلت من عنابة 17.480

### المواد الكيميائية الصناعية

تم تحقيق رقم اعمال بقيمة 48.418 كيلودج من مبيعات المنتجات الكيماوية و الصناعية خلال شهر نوفمبر و هو ما يمثل 81 بالمائة من التوقعات المسطرة كما بلغ رقم الاعمال المحقق من اجمالي المبيعات منذ جانفي و الى غاية نوفمبر 2013 500.396 كيلودج اي 88 بالمائة من التوقعات و زيادة بنسبة 93 بالمائة مقارنة بـ 2012.

### السوق الخارجية

بلغت صادرات الامونياك خلال شهر نوفمبر 25.039 طن اي 39 بالمائة من التوقعات. و من جهة اخرى صدرت الشركة 5.169 طن من مادة الكان 27 بالمائة من عنابة.

و بلغ اجمالي الصادرات ما بين جانفي و نوفمبر 2013 نحو 509.793 طن من الامونياك و 70.790 طن من الكان 27 بالمائة و هو ما يمثل 74 بالمائة من التوقعات بالنسبة للامونياك و 76 بالمائة للكان.

بشير ملال (مصنع أرزيو) احسن عامل للشهر

# "أفكر في ضمان الخلف على مستوى وحدة الامونياك"

كانت سنة 2013 بالنسبة لبشير ملال مسؤول فوج على مستوى وحدة الامونياك "1-10" بمصنع أرزيو لفيرتيال سنة كل النجاحات كونها تميزت خصوصا ببلوغ الوحدة توقعات الانتاج الدورية التي تم تسطيرها للتوج بحصول هذا التقني على جائزة افضل عامل في شهر ديسمبر.



المنصب الذي يشغله منذ نحو عشر سنوات يشرف هذا التقني على 9 عمال تتمثل مهامهم التي تستمر 24 ساعة على 24 في مراقبة عمليات انتاج الامونياك وهذا عبر قاعة العمليات التي تعتبر هيكلًا حيويًا ليس بالنسبة للوحدة فقط وإنما بالنسبة للمصنع ككل.

كثيرة هي التحديات اليومية التي يواجهها السيد ملال وفريق العمل الذي يتعامل معه لا سيما التحكم في عمليات الانتاج وبلوغ الاهداف الكمية التي تسطرها الشركة بشكل دوري بالنظر الى العوائق الموضوعية خصوصا وضعية ادوات الانتاج والتجهيزات التي تتوفر عليها الوحدة.

وصرح لنا في هذا الصدد وبكل افتخار بالقول: "برغم ان الوحدة التي انتمي اليها تعمل بألات وتجهيزات قديمة نسبيا فقد استطعنا تحقيق التوقعات الخاصة بالانتاج التي وضعتها لنا المديرية العامة لفيرتيال".

اليوم وفي سن ال 49 يفكر بشير ملال في ضمان الخلف سواء على مستوى وحدة الامونياك او وحدة "1-10" وهما وحدتان صناعيتان تشهدان منذ حوالي 3 سنوات تجديدا وتشجيبا لمواردهما البشرية بفضل عمليات التوظيف الكبيرة التي تم القيام بها من طرف ادارة الشركة.

وقد تم بهذا الصدد استكمال عملية التشييب بنسبة تعادل نحو 80 بالمائة وهذا بالموازاة مع تجديد التجهيزات المخصصة للانتاج وهذا بهدف رفع كميات الانتاج و التقليل من الاخطار الصناعية على مستوى مصنع ارزيو ككل.

ويؤكد السيد ملال الذي يملك خبرة عملية لا تقل عن 26 سنة

ان هذا التكريم يعد بالنسبة اليه و لكل عمال الوحدة عامل تشجيع وتحفيز على تحسين مردويتهم أكثر لا سيما بالنسبة للعمال الذين هم تحت مسؤوليته.

ويقول احسن عامل بفيرتيال والذي تدرج في العديد من المناصب والرتب كتقني "اظن ان هذه الجائزة جاءت نتيجة المردودية التي حققتها بالاضافة الى اقدميتي في الشركة وبشكل اخص في الوحدة التي اعلم بها حاليا. أنا سعيد بهذا التكريم". وقد التحق السيد ملال بالشركة في سنة 1988 و عمره انذاك 23 سنة حيث شغل منصب تقني استغلال درجة أولى ثم درجة ثانية ثم تقني جدول ليرقى سنة 2000 الى تقني متعدد المهام.

ويعد هذا التكريم الذي توج سنة 2013 انعكاس "للاهتمام الذي توليه ادارة شركة فيريتيال لمواردها البشرية حيث أن مثل هذه المبادرات -برغم طابعها الرمزي والتي توجه لتكريم فرد واحد- هي في الحقيقة تكريم المجموعة التي كانت وراء هذا الفرد" يضيف السيد ملال بتواضع.

وبصفته مسؤول فوج "contremaître de quart" وهو

السيد جورج ريكينا لافارن  
المدير العام لفرتيال



المستشارين التنفيذيين

## ما بين التفكير واتخاذ القرار

جانبا مطابقة فرتيال للمعايير الدولية. ولم يكن ذلك ليتحقق إلا بفعل الجهود والتضحيات التي جعلت من فرتيال اليوم في مصاف الشركات الدولية.

ويجري حاليا إنجاز مشاريع أخرى تندرج في إطار سياستنا للتحديث والعصرنة حيث يجتهد مستشارون التنفيذيون الذين يسعون للرقى بالشركة والنهوض بها من أجل تحقيق أهدافنا.

ويخطط أعضاء اللجنة الذين يركزون على تنفيذ المهام الموكلة إليهم بفضل خبرتهم الطويلة للتنظيم ويجتهدون وفقا للمحيط الذي يعملون به حيث يصغون إلى مختلف الآراء ويفكرون في مستقبل الشركة إذن فمهامهم في غاية الأهمية وضرورية بالنسبة للشركة.

يشارك المستشارين التنفيذيين لفرتيال الذين يمثلون ركيزة من ركائز هذه الشركة بشكل فعال في تنميتها وتطويرها. ويحرص المستشارون التنفيذيون الذين يتعاونون بشكل وثيق مع مجمل العمال على تلبية احتياجات الزبائن والأجراء في آن واحد.

وغالبا ما تتطرح آراء مهمة وضرورية للشركة من طرف هؤلاء المستشارين القادرين على تحمل مسؤوليات عمليات التنظيم.

في فرتيال بفضل إشراك مجمل العمال سمحت العمليات التي أجريت خلال السنوات الأخيرة للشركة بإحداث تغيير كبير على غرار تحديث وعصرنة الأجهزة الصناعية وتقليل بشكل محسوس عدد الحوادث وإنجاز مخابرة زراعية والتكوين والتحصل على شهادات (إيزو 9001 و 14001 و 17025 و 18001 و المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة) إلى

# فرتيال

نيوز

نشرة من اعداد فرتيال رقم 45 - نوفمبر / ديسمبر 2013

ملف : المستشارين التنفيذيين

## ما بين التفكير واتخاذ القرار



EFQM



" المقيمون يبدون رضاهم التام "

صورة



" تحديات جديدة في الأفق "

منصة



" أفكر في ضمان الخلف على مستوى وحدة الامونياك "