

FERTIAL

Magazine édité par Ferial - N°46 - Janvier/Fevrier 2014

NEWS

Dossier **Rétrospective 2013**

Succès garantis



PODIUM



«L'évolution de Ferial a contribué à cette consécration»

REPORTAGE



Unité NPK

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

2013, UNE ANNÉE RICHE EN EXPÉRIENCE

Dossier 4 - 8

RETROSPECTIVE 2013: SUCCÈS GARANTIS

Entretien avec M. Ramon GARCIA SANCHEZ, Directeur de l'usine Arzew

« UNE ANNÉE POSITIVE »

Entretien avec M. Saïd HANNACHE, Directeur de l'usine Annaba

« POURSUIVRE NOTRE DÉVELOPPEMENT »

Podium 9

Ahmed ZERDAOUI, meilleur travailleur Janvier-Février

« L'ÉVOLUTION DE FERTIAL A CONTRIBUÉ À CETTE CONSÉCRATION »

Reportage 10 - 14

UNITE NPK: PROCESSUS DE PRODUCTION

M. David HERRERO, Directeur Industrielle à Fertial

« RÉDUIRE LA CONSOMMATION DES RESSOURCES »

M. Abderahmane OUAMARANE,

« OPTIMISER NOTRE ACTIVITÉ »

M. Rabie MOUSSAOUI, Chef d'unité NPK

« LA SÉCURITÉ AVANT TOUT »

EFQM 15 - 21

LES RESPONSABLES DE L'USINE D'ANNABA EN PARLENT

Contribution 22 - 23

L'APPRENTISSAGE EN LIGNE ET LA FORMATION CONTINUÉE

Vie d'entreprise 24 - 34

ANNABA

ARZEW

FERTIAL EN ACTION

Vu sur le web 35

FERTIAL, OBTIENT LE PRIX D'EXCELLENCE EUROPÉEN EFQM 300+

Par Jorge REQUENA LAVERGNE
Administrateur Directeur Général



2013, une année riche en expérience

Investissements, efforts, implication et dévotion, l'année 2013 aura été riche de ces moments qui ont marqué notre entreprise qui ne cesse d'évoluer. Nous nous étions fixés des objectifs, comme à chaque début d'année, et nous les avons atteints. Grâce à l'efficacité du modèle d'affaires et à la capacité d'exécution de l'équipe de direction et de l'ensemble de nos collaborateurs, des résultats plus que positifs ont été obtenus.

Pour Fertial, 2013 a été une année qui a permis d'enclencher de nouveaux plans de développement. 2014 va nous permettre de les poursuivre. Contribuer au développement de l'agriculture algérienne est et restera notre principal objectif. Pour ce faire, d'importants investissements ont été consentis, au cours de l'année qui vient de s'écouler, nous permettant de réaliser de nombreuses actions dont la préservation de l'emploi, la formation de notre personnel, le maintien de la sécurité au sein de nos deux sites et l'amélioration de la production de fertilisants de façon à répondre aux besoins, sans oublier l'acquisition de nouvelles certifications à l'image du label EFQM, une première sur le continent africain.

Aussi modeste soit-elle, nous croyons fermement en notre contribution dans le développement du secteur agricole algérien, notamment à travers nos laboratoires agronomiques et techniques, nos centres de formation, nos conseillers agronomiques, nos produits et tant d'autres choses qui nous laisse espérer que Fertial saura toujours se montrer présente et attentive aux besoins de ce secteur.

Dans cette optique et pour poursuivre notre engagement envers l'agriculture algérienne, un nouveau plan d'investissement de l'ordre de 250 millions d'euros a été élaboré afin d'augmenter la production et la qualité de nos produits, entre autres.

Ainsi, l'année 2014, sera marquée par de nouveaux challenges. Il nous faudra de l'audace pour rester à la pointe de l'innovation, de la cohésion entre nous et en faire notre force et de la confiance en nos savoir-faire et en nos talents. Cela nous permettra de gagner en compétitivité et de hisser Fertial aux standards internationaux. □

Rétrospective 2013

Succès garantis

A l'issu de l'année 2013, Fertial affiche une performance qui conforte et confirme sa volonté de participer activement au développement du secteur agricole en Algérie. En effet, des efforts et des investissements colossaux ont été déployés au cours de l'année qui s'est écoulée, de la production à la sécurité en passant par la formation, l'environnement, etc.



Ayant pour principal objectif, celui de moderniser et de développer la société lui permettant ainsi de répondre aux besoins du secteur. Ainsi, en termes de ventes, tous produits confondus, elles ont atteint 871 548 tonnes. Tel que l'explique M. Mazouz BENDJEDDOU, Directeur Commercial à Fertial, « les ventes d'engrais et de produits chimiques industriels sur le marché national ont été de 236 101 tonnes toutes formules confondues, alors qu'elles n'étaient que de 231 810 tonnes en 2012, soit une progression de 2% ».

Concernant les ventes des engrais, elles ont affichées une progression de 3% induite par l'excellente performance des ventes des engrais azotés. Par ailleurs, le Directeur commercial souligne l'augmentation de la consommation globale d'engrais en Algérie, passant de 346 467 tonnes en 2012 à 431 512 tonnes en 2013, soit une progression de 24% par

rapport à 2012.

Malgré les contraintes exogènes à partir de juillet 2013, la société a pu exporter 550 142 tonnes d'ammoniac et 75 379 tonnes de Calcium ammonium Nitrate (CAN) 27%.

Pour l'année 2014, les prévisions de vente sont de 1 113 290 tonnes tous produits et tous marchés confondus, soit une hausse de 13% par rapport aux réalisations de 2013. Pour le marché à l'export, il est prévu une croissance de 37% par rapport à l'exercice précédent.

La ressource humaine, facteur primordial à Fertial, a été au centre des intérêts, notamment à travers la formation et l'apprentissage. « En 2013, l'essentiel du programme de

Dossier

formation a été réalisé par l'usine d'Annaba. Celle-ci a engagé une enveloppe de 36 millions de dinars, soit 69 % de l'enveloppe globale. L'usine d'Arzew, quant à elle, a engagé 13 millions de dinars, soit 25 % et le siège 3 millions de dinars (6%) » a souligné Mme Souad GUEDIRI, Directrice des ressources humaines et juridiques de Fertial. Sans oublier, évidemment, la formation « Ecole Hauts Potentiels » lancée le 22 janvier 2012, en partenariat avec le Centre français d'études supérieures industrielles (CESI).

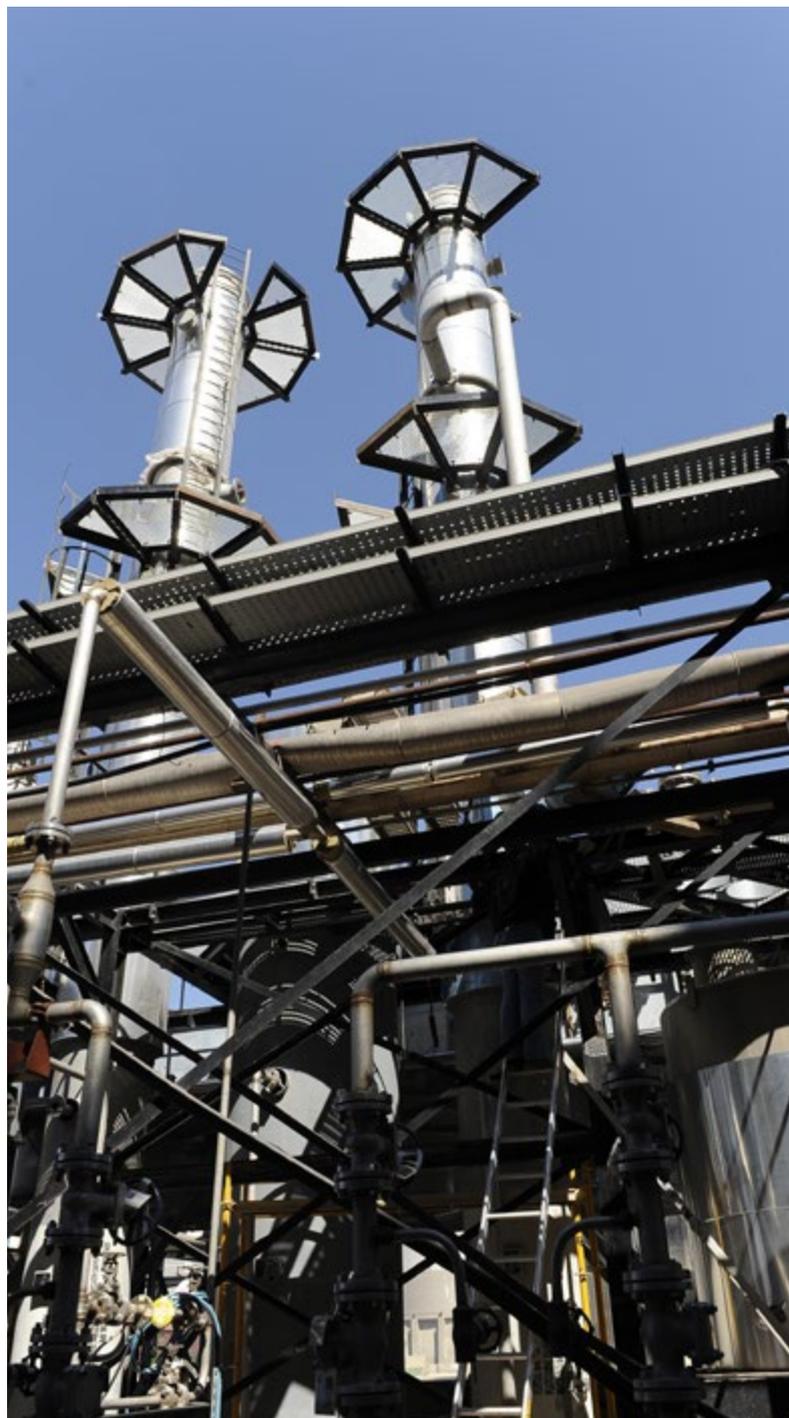
Par ailleurs, Fertial avait décidé, afin d'accompagner les agriculteurs et vulgarisateurs dans leur activité, de construire, dans l'enceinte de son usine d'Arzew, un centre de formation pour agriculteurs et vulgarisateurs. Inaugurée en septembre 2013, cette structure est dotée, comme sa jumelle d'Annaba, de tous les moyens nécessaires pour assurer un environnement de travail et d'apprentissage sain, stimulant et motivant.

En matière de recrutement, « 110 personnes sont venues s'ajouter au personnel permanent en 2013 dont 46 en recrutement direct et 64 sous forme de permanisation de stagiaires et de CDD » a-t-elle ajouté. Ainsi, une nette amélioration des niveaux de qualification du personnel a été constatée à travers une augmentation sensible de la population des universitaires, ingénieurs et techniciens supérieurs par rapport à l'année 2012. En effet, 605 agents, soit 50 % des effectifs disposent d'un niveau de technicien supérieur, contre 543 personnes en 2012, soit 44 % des effectifs.

Le maintien de la sécurité fait également partie des priorités de la société. Durant l'exercice 2013, aucun accident de travail avec arrêts n'a eu lieu à l'usine d'Arzew. Quant à l'usine d'Annaba, le nombre de jours sans accidents avec arrêts n'a été que de 34 jours en 2013, tandis que le record affiché en nombre de jours sans accidents de travail est 643 jours, atteint en novembre 2013. La politique qu'a adopté Fertial en termes de sécurité notamment à travers des formations et des campagnes de sensibilisations organisées régulièrement a porté ses fruits.

A ce bilan positif, s'ajoute l'obtention, en octobre 2013, de la certification EFQM (European Foundation for Quality Management). Une première en Algérie. « Un travail de très longue haleine arrive à son but, mais une nouvelle porte s'ouvre aussi devant nous avec de nouveaux objectifs et challenges qui sont beaucoup plus importants » a expliqué M. Jorge REQUENA, Administrateur

Directeur Général, et d'ajouter que « tout cela a pu se faire uniquement grâce au travail acharné de tous nos collaborateurs dans toute l'entreprise et à tous les niveaux ». Ce label vient s'ajouter aux certifications déjà obtenues ces dernières années (ISO 9001 et 14001, l'OHSAS 18001 et l'ISO/CEI 17025). A ce propos, M. Luis ROMERO MOTA, Directeur de Qualité, Environnement et Sécurité industrielle à Fertial explique que « 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 ». C'est pour cela que Fertial, compte poursuivre sa démarche d'excellence en définissant



des stratégies et des actions d'améliorations continues « car nous visant, désormais, le diplôme 400 + d'ici la fin de l'année 2015. C'est notre proche objectif en matière d'EFQM ».

A noter que Fertial a lancé, en 2013, de multiples actions en vue de consolider sa position sur le marché national tout en accompagnant l'essor et la modernisation de l'agriculture algérienne dont notamment l'analyse des échantillons de sols, végétaux et eaux, la consolidation de son équipe de conseillers agronomiques et l'organisation de journées techniques.

Entretien avec M. Ramon GARCIA SANCHEZ, Directeur de l'usine Arzew

Une année positive



Fertial News : Quel bilan faites-vous de l'année écoulée à propos de l'évolution de l'usine d'Arzew ?

Ramon GARCIA SANCHEZ : Le bilan de l'année 2013 est très positif, nous avons atteint la majorité de nos objectifs que nous nous sommes fixés. Malheureusement, en matière de production, nous avons dû faire face à des contraintes, indépendantes de notre volonté, qui nous ont empêchés d'obtenir des résultats souhaités. Il s'agit notamment de l'imposition de l'Autorité des Régulations des Hydrocarbures de limiter notre consommation de gaz naturel, la matière première pour notre processus. Ceci ne nous a pas empêchés quand même de réaliser avec succès toutes les activités exigées par les autorités avec une production d'Ammoniac de 394.450 t et une production de Nitrates de 45.546 t. Nous permettant ainsi de mettre en place des actions pour élever nos unités en première ligne des sites de production de fertilisants.

Fertial News : Quelles ont été les principales actions menées durant l'année 2013 ?

R. GARCIA : Au niveau de l'usine d'Arzew, diverses actions ont été menées durant 2013 à savoir, le développement du programme et l'obtention de l'EFQM 300+, le développement de la production de CAN 27%, en termes de certification, nous avons obtenu la rénovation de l'ISO 9001, l'ISO14001, et celui de l'OHSAS 18001. Nous avons également entamé le des actions visant l'obtention de la certification ISO 50001.

Parmi nos actions, nous pouvons également évoquer la construction et l'équipement du laboratoire Agronomique pour renforcer notre service au profit des agriculteurs de la zone nord-ouest. La formation a également fait partie de nos objectifs, nous avons donc été fiers d'annoncer

L'année 2013 s'est achevée de façon positive pour l'usine d'Arzew, c'est ce qu'explique dans cet entretien M. Ramon GARCIA SANCHEZ, Directeur de l'usine Arzew tout en soulignant l'importance de poursuivre les démarches de développement et de modernisation.

l'ouverture du Centre de Formation pour le personnel Fertial et pour des agriculteurs et vulgarisateurs de la zone nord-ouest. De plus, une trentaine d'actions formatives spécifiques ont été programmées tout au long de l'année telle que la formation sur l'utilisation du Logiciel XMS, sur les Vannes Automatiques, celle sur la mise en place de la certification ISO 17025, etc.

Enfin, la sécurité du personnel, élément non négligeable de la politique de Fertial, des actions de sensibilisation, des simulations d'accidents et des formations en la matière ont été au programme au cours de l'année 2013, ce qui nous a permis d'atteindre plus de 1620 jours consécutifs sans accidents avec arrêt et un seul accident sans arrêt de travail.

Fertial News : Fertial a effectué d'importantes réalisations, peut-on dire, aujourd'hui, qu'elle a atteint ses objectifs ?

R. GARCIA : Bien sûr que Fertial a effectué d'importantes réalisations, et nous en sommes fier, mais nous ne sommes pas encore satisfaits. Fertial s'est engagé dans un processus d'amélioration continue et de nombreux défis sont à venir pour atteindre nos ambitions.

Fertial News : Quelles sont les défis à venir ?

R. GARCIA : Il s'agit notamment :

- La mise en place des actions afin de mettre à jour les unités Fertial selon les études développées pendant 2013 et début 2014.

- Poursuivre le processus de stabilisation des unités pour consolider la production et la réduction de la consommation énergétique.

- Consolider la production du CAN 27% et améliorer les moyens pour son stockage et expédition.

- Préparer et mettre en place des revampes des unités d'ammoniac.

- Consolider les systèmes de gestion obtenus et développer des actions pour l'obtention de l'ISO 5001 et l'ISO 17025.

Entretien avec M. Said HANNACHE, Directeur de l'usine Annaba

« Poursuivre notre développement »

Répondre aux besoins de la clientèle et assurer la sécurité des salariés font partie des principales préoccupations de Fertial tel que l'a expliqué M. Said HANNACHE, Directeur de l'usine d'Annaba dans cet entretien où il a également mis en exergue les actions menées par la société durant l'année 2013.



Fertial News : Quel bilan faites-vous de l'année écoulée à propos de l'évolution de FERTIAL particulière de l'usine d'Annaba dans tous les domaines ?

Said HANNACHE : Comme vous le savez, Fertial, l'usine d'Annaba en particulier, a eu une année 2013 très chargée et pleine d'événements, entre autre nous pouvons citer, la visite de l'ARH (Agence de Régulation des Hydrocarbures) dès le début du premier trimestre, suivi de plusieurs audits sur le site, l'évaluation de notre usine selon le modèle Européen EFQM et l'obtention du diplôme de 300+, le lancement du projet de l'efficacité de la consommation énergétique et la mise en place du système de management énergétique selon la norme ISO 50001 le lancement de toutes les études réglementaires telles que : l'étude de danger, le système de gestion de la sécurité SGS, le plan d'intervention interne PII, l'audit environnementale, le plan de gestion environnemental PGE, les études ATEX, la conformité des équipements sous pression et électriques soumis à la réglementation, les mesures de bruit, l'audit de l'état des structures et du génie civil etc.... Nous pouvons également citer le lancement de l'étude du projet Revamping et l'augmentation de la capacité de production de 50 %, des unités ammoniac (1500 T/J).

Fertial News : Pouvez-vous nous en dire plus sur l'évolution de la production au niveau de l'usine d'Annaba et qu'en est-il de la qualité des

produits ?

S. HANNACHE : L'année écoulée s'est caractérisée par deux phases importantes. La première phase correspondant au premier semestre où l'on a enregistré une production maximale puisque les unités de production étaient exploitées à pleine charge.

La seconde phase, correspondant au deuxième semestre, avec la notification de l'autorité de régulation des hydrocarbures, nous ordonnant la réduction de la consommation du gaz naturel à 70% du minimum technique (Quota à ne pas dépasser) soit 50 % de charge de l'unité ammoniac équivalent à 500 T/J de production. L'imposition d'un quota de 985 000 Nm³/J, nous a induit à l'arrêt de la production du CAN 27 % et d'une chaudière de production de vapeur au niveau des utilités pour ne pas dépasser cette consommation. Ainsi, la production cumulée d'ammoniac pour l'année 2013 a été de 226 107 T. Cette production est en deçà de nos attentes par rapport à la production des années écoulées, qui variait entre 312 000 T et 317 000 T.

Par contre, la production d'engrais, tous produits confondus, est en nette augmentation d'année en année.

Quant à la qualité des produits fabriqués par FERTIAL est notre souci majeur. Nous accordons une grande importance à la qualité des produits que nous écoulons que ce soit sur le marché local ou international. Pour cela, nous avons mis en place des programmes et des procédures pour la fabrication de tous nos produits selon les spécifications requises et qui répondent aux normes internationales.

Fertial News : La formation au sein de FERTIAL reste une priorité, où vous en êtes dans ce domaine ?

S. HANNACHE : Chaque Direction exprime ses besoins en formation annuellement. Un plan de formation est élaboré dans ce sens et mis en œuvre par la Direction des Ressources Humaines (selon la procédure de formation). Sans oublier les formations en interne : Sensibilisation, réunions de groupe etc... Nous continuons à former notre personnel sans relâche que se soit en interne ou en externe.

Nous mettons en place aussi le programme des nouvelles recrues selon la nouvelle politique de l'entreprise. Nous

sommes actuellement à la troisième session de formation NR III, phase I. Sans oublier, les programmes de formation des hauts potentiels assurés par le CESI Algérie qui entament leur troisième année.

Fertial News : L'aspect environnemental a enregistré un saut qualitatif. Quels ont été les actions menées dans ce sens ?

S. HANNACHE : Les aspects environnementaux les plus significatifs sont réactualisés régulièrement par le Comité Environnement en fonction des actions mises en œuvre dans le cadre du programme de management environnemental. Les objectifs et cibles sont validés par la Direction d'Usine. Ils sont indiqués dans les Plan de Gestion Environnemental (PGE).

Étant donné le caractère de l'activité - production d'ammoniac et produits fertilisants, avec un flux entrant de matières premières utilisées (gaz, acides, nitrate, matières premières, énergie : Gasoil, électricité, Consommables : Huile, graisse, pneumatiques, fourniture de bureau, matériel informatique), et face à tous ces enjeux politiques, sociaux, économiques et financiers, la politique environnementale reprend et implique trois engagements :

- L'amélioration continue.
- La prévention des pollutions.
- La conformité réglementaire appropriée à la nature, à la dimension et aux impacts environnementaux générés et prend également en compte et de manière soutenue, les exigences des différentes parties intéressées.

Les indicateurs de performance tels que le taux de collecte et d'élimination des déchets (catalyseurs usagés), taux de réalisation des analyses environnementales, le taux de réalisation du programme d'exercices d'urgence, ne peuvent démontrer que la volonté de l'entreprise à mettre en œuvre tous les mécanismes pour le respect de l'environnement et la réduction de la pollution.

Je profite de cette occasion, d'ailleurs, pour évoquer les projets que l'entreprise a réalisés ou qui sont en cours de réalisation, par exemple :

Les émissions atmosphériques :

- Projet de réduction des gaz à effet de serre pour la réduction des émissions des gaz N₂O de l'unité

acide nitrique.

- La mise en service des analyseurs en ligne pour les NO_x au niveau de l'unité nitrique.

- Le remplacement des brûleurs du four de reforming primaire 101B et chaudière auxiliaire 105B, pour réduire les émissions des oxydes d'azote sortie cheminée de l'unité ammoniac.

- Installation de détecteur de gaz.

Pour les rejets liquides :

- L'étude pour la réalisation d'un bassin de décantation de l'unité CAN.

- Installation des laveurs d'eau au niveau de l'unité NPK.

- Installation d'analyseur en ligne au niveau des caniveaux de rejets.

- Etude pour la réalisation de bassin de traitement des rejets avant leur envoi à la mer.

Fertial News : FERTIAL a obtenu la prestigieuse certification EFQM, qui vient s'ajouter aux autres certifications déjà obtenues, quelle sera sa valeur ajoutée au sein de la société ?

S. HANNACHE : Nous avons passé l'évaluation selon le modèle Européen EFQM l'année 2013 et nous avons obtenu le diplôme de 300+. Les évaluateurs ont été agréablement surpris par la prise en charge du service clientèle, la qualité de nos produits, les efforts en matière de lutte contre la pollution et le respect de l'environnement, le taux d'accidentalité qui ne cesse de diminuer par l'implication de tout le personnel et des sous traitants.

Il faut dire que la mise en place des systèmes de management de la qualité, environnement et sécurité au niveau de l'usine intégrant une démarche d'amélioration continue ont facilités le travail aux évaluateurs EFQM.

Des points forts et des points faibles ont été cités dans le rapport, et nous nous attelons à la tâche pour nous améliorer avec la mise en place des plans d'actions et la formation des groupes de travail dans les domaines d'amélioration ciblés.

Nous continuerons à nous améliorer, en projetant cette fois-ci l'obtention de 400+ la prochaine année 2015.

Ahmed ZERDAOUI, meilleur travailleur Janvier-Février

«L'évolution de Fertial a contribué à cette consécration»

Ingénieur process PPAL à l'unité NPK de l'usine d'Annaba, Ahmed ZERDAOUI ne cache pas son optimisme quant à l'avenir prometteur de Fertial, lui qui a obtenu le prix du meilleur travailleur de l'entreprise pour les mois de janvier-février 2014.



Aujourd'hui, et après une riche carrière entamée en 1991 comme ingénieur process niveau 1, ce diplômé de 52 ans en chimie dresse un bilan plutôt positif de ce parcours à la lumière de la forte dynamique qu'a connue l'entreprise dans le sillage du partenariat avec les espagnols et qui a contribué, souligne-t-il, à améliorer l'environnement du travail de même que la place de Fertial sur le marché.

Derrière toute cette amélioration, il y a lieu de citer le bond qualitatif enregistré sur le plan des techniques de production et l'intérêt grandissant accordé aux normes de qualité et à la sécurité des travailleurs dans le cadre de l'application des standards internationaux propres aux différents domaines industriels notamment dans la pétrochimie.

S'y ajoutent les bonnes relations entre travailleurs à la faveur des canaux de communication interne permettant à la société, ces dernières années, d'enregistrer «une grande évolution», affirme encore M. ZERDAOUI qui tient à relever l'importance accordée désormais à la formation de la ressource humaine. En effet, les nombreuses sessions de formation dont a bénéficié l'ingénieur, qui évolue sous la coupe du directeur technique de l'unité «NPK», ont été plus que bénéfiques puisque elles lui

ont permis de développer son niveau d'expertise, de maîtrise et de supervision des différentes étapes de production.

M. Ahmed ZERDAOUI affirme aussi que son obtention du prix du meilleur travailleur de Fertial était un couronnement de longues années d'efforts surtout en tant que responsable de plusieurs structures notamment dans l'exploitation. Obtenir ce prix est «une belle récompense et un honneur pour ma personne et qui est à même de m'encourager encore davantage. C'est un facteur qui va raffermir mon sentiment d'attachement à l'entreprise» a-t-il déclaré à Fertial News.

Visiblement heureux de cette distinction, l'ingénieur ambitionne dans sa vie professionnelle de concentrer ses efforts et mettre son savoir-faire au service des jeunes évoluant dans l'unité NPK.

Processus de production

L'unité NPK est conçue pour fabriquer tous types d'engrais (simple et complexe). Le principe de production est le suivant: Le phosphate broyé sortant du silo à phosphate alimente directement l'osmomètre à phosphate. Il s'écoule par gravité dans le mélangeur et reçoit latéralement de l'acide phosphorique dans la concentration varié entre 38% et 45% de P₂O₅, préalablement dosé, nécessaire à l'attaque du phosphate, la teneur du phosphore est exprimé sous forme de P₂O₅.

Tel que l'explique M. Nordine BEZIR, Directeur de Production, dans la cuve d'attaque primaire équipée d'un agitateur, se poursuit la réaction phosphate et acide phosphorique, avec une injection d'ammoniac en plusieurs point de réacteur. La bouillie fabriquée s'écoule directement dans la deuxième cuve agitée elle aussi, où la réaction d'attaque du phosphate par l'acide se poursuivra et la bouillie obtenue est envoyée par gravité vers le granulateur et sera mélangée avec la solution nitrate le sulfate de potassium et les fines recyclés. Le produit ainsi granulé tombe par gravité dans le tube sécheur. Ce dernier est construit avec un matériau très résistant aux conditions de service. Le séchage du produit

est réalisé à co-courant à l'aide des gaz chauds obtenus par combustion du gaz naturel.

Le produit granulé sortant de tube sécheur est repris directement par l'élévateur à godet qui alimente le scalper, une première classification s'est effectuée, puis le produit passe par des tamis vibrants, permettant de séparer la tranche granulométrique supérieur à la valeur choisie.

Après criblage la tranche granulométrique compris entre 2 et 4 mm, constitue le produit granulé fini qui est directement envoyé vers la section de refroidissement pour le refroidir puis l'enrober avant de l'envoyer vers le stockage des produits finis.



«Réduire la consommation des ressources»

Dans cet entretien, M. David HERRERO, Directeur Industriel à Fertial, nous fait part de l'activité de l'unité NPK en précisant que pour l'année 2014 des efforts seront concentrés sur la définition du revampe pour la ligne en service et le remplacement de la ligne 1000 par une nouvelle ligne de dernière génération.



Fertial News : Fertial ne cesse d'améliorer, depuis 2009, les niveaux de production. Quelles étaient les dernières performances en matière de production de NPK et les perspectives pour 2014 ?

David HERRERO : L'année 2013, malgré l'influence de la décision de l'ARH de limiter la fourniture de gaz à Fertial, a enregistré un nouveau record sur la production des engrais NPK. Concrètement, la production engrais 2013 est arrivée à 128 milles tonnes, tous produits confondus. Ce chiffre n'a jamais été atteint avec une seule ligne de production. Ces résultats, réalisés dans un cadre d'exploitation très difficile, démontrent la volonté ferme de Fertial sur ses engagements vis-à-vis de l'agriculture Algérienne.

En ce qui concerne les perspectives 2014, nous restons optimistes, avec une prévision de production de plus de 175 milles tonnes, une telle augmentation de la production sera uniquement possible si les contraintes sécuritaires et de transport n'empêchent pas la ventilation de nos produits.

Fertial News : En quoi ont consistés les travaux de modernisation de l'unité NPK ?

D. HERRERO : En 2013 nous nous sommes dédié à fiabiliser l'unité en service. Aujourd'hui, nous produisons avec seulement une seule ligne, la ligne 2000. Cette dernière a fait l'objet d'un diagnostic détaillé qui a permis de relever les points faibles par rapport à sa stabilité de marche et à son taux de production horaire. En s'appuyant sur ce diagnostic, l'Usine d'Annaba a déployé un plan d'action axé sur les éléments suivants:

- Rénovation des équipements responsables de : l'arrêts prolongés, l'arrêts répétitifs et/ou les frais de maintenance élevés.
- Identification des PDRs critiques et d'usure, avec révision des chiffres de stock mini/maxi en fonction de leur criticité et de leur délai d'approvisionnement.
- Réorganisation de l'activité Maintenance pour cette unité, en signant un contrat de Maintenance Intégrale avec notre partenaire SOMIAS-WOODGROUP et la réorganisation du personnel de suivi FERTIAL.

Plus important encore, pour l'année 2014 nous avons concentré nos efforts dans la définition du revampe pour la ligne en service et le remplacement de la ligne 1000 par une nouvelle ligne de dernière génération.

Fertial News : La sécurité est l'une de vos principales préoccupations, comment procédez-vous afin d'assurer la sécurité des installations et des personnes ?

D. HERRERO : A travers la culture de sécurité, qui doit être intégrée dans l'activité quotidienne de chaque travailleur de Fertial. Ces derniers mois, nous avons travaillé beaucoup sur la réelle intégration de cette culture au sein de Fertial, y compris dans l'unité d'engrais NPK. Notre partenaire DNV nous a accompagné dans

la réalisation d'un diagnostic détaillé de nos systèmes d'exploitation, de nos installations et de notre culture sécurité. Ce diagnostic a permis l'élaboration d'un plan d'action qu'on appelle Plan d'Action Durable Fertial, et qui, sans aucun doute, va aider Fertial à poursuivre la route vers l'excellence.

En ce qui concerne spécifiquement l'unité d'engrais, le premier principe du plan de revampe de cette unité est l'amélioration des conditions de sécurité et de travail.

Fertial News : Comment comptez-vous développer et moderniser cette unité à travers le plan d'investissement 2014-2018 établi par Fertial ?

D. HERRERO : Début 2014, nous avons déclenché le revampe de l'unité existante et le remplacement de la ligne 1000. Les objectifs de cette démarche sont :

- Améliorer les conditions de travail et la sécurité de nos installations et de nos travailleurs.

- Atteindre une capacité installée et réelle de 600 milles tonnes annuelles de production d'engrais NPK, qui permettra d'accompagner le développement de l'Agriculture Algérienne.

- Réduire la consommation des ressources, tant au niveau énergétique qu'en consommation matières premières.

- Appliquer les MTD (Meilleures Techniques Disponibles) pour minimiser la nuisance environnementale.

Les études d'engineering sont lancées et deux sociétés de prestige international se sont déjà déplacées sur site pour une première visite. Dans le même temps, nous avons entamé les travaux de nettoyage et préparation de la ligne à remplacer. Nous comptons développer ce projet au cours des deux prochaines années.



M. Abderahmane OUAMARANE, Chef de Structure NPK-SSP-UAN

«Optimiser notre activité»

M. Abderahmane OUAMARANE, explique que l'unité NPK est composée d'un chef de structure, d'un chef d'unité, d'un chef de section et d'une équipe en poste (3x8). Chacune des quatre équipes de travail en poste est chapotée un contre maitre de quart. Il ajoute que l'unité NPK est équipée d'un système de contrôle du processus de production.



« Afin d'optimiser notre activité, un système DCS a été lancé dans le cadre d'investissement ». Les compétences de la ressource humaine étant primordiale, de nombreuses formations sont régulièrement dispensées au profit du personnel. Il s'agit notamment de la formation sur la sécurité comprenant les fiches de données sécurité des différents produits ou comment gérer une situation d'urgence. « Nous dispensons également des formations sur la maîtrise des risques et sur les processus d'exploitation (chaudières et traitements des eaux).

Evoquant la sécurité et l'environnement, M. OUAMARANE, précise que des actions ont été menées afin de préserver ces deux points culminants à savoir ; la sensibilisation du personnel sur le port des EPI, l'application des cinq minutes de sécurité, des réunions de groupe sur les différents sujets qui touche à la sécurité et le suivi des applications des procédures opératoires. Contrôlée par des observations de travail.

M. Rabie MOUSSAOUI, Chef d'unité Exploitation

«La sécurité avant tout»

De nombreux changements ont été apportés au sein de l'unité NPK M.Rabie MOUSSAOUI, Chef d'unité Exploitation, nous fait part, entre autres, dans cet entretien, en quoi ont-ils consisté.



Fertial News : Quelle est votre mission au sein de cette unité ?

Rabie MOUSSAOUI : De nombreuses tâches sont confiées à un chef d'unité. Dans mon cas, je dois travailler en étroite collaboration avec le responsable de la structure, élaborer le bilan de production chaque jour, contrôler la réalisation des prévisions mensuelles de production dans les délais et assurer l'optimisation des paramètres de marche de process afin d'assurer la production d'un produit fini de bonne qualité. Je dois également assurer la gestion du personnel d'unité en collaboration avec le contremaître de quart principal tout en contrôlant la gestion des consommations des matières premières pour éviter d'avoir des écarts. Parmi mes prérogatives également, superviser le travail du contremaître de quart principal et les contremaîtres de quart posté, assurer la liaison entre les unités de production ceci en collaborant avec le responsable de la structure et le coordinateur de sécurité concernant la sécurité (L'hygiène, Prévention, Intervention).

Ma mission n'est pas de tout repos, mais je sais que je peux compter sur mes collègues qui me sont d'une très grande aide.

Fertial News : D'importants investissements ont été déployés, ces dernières années afin d'améliorer les installations des unités. Quelles ont été les principaux changements apportés au niveau de l'NPK ?

R.MOUSSAOUI : Parmi les principales modifications nous pouvons citer l'installation de nouveaux dosomètres matières premières, l'installation d'un nouveau compresseur d'air service, la rénovation de la salle électrique basse tension de la ligne 2000, l'installation de système de climatisation pour les salles électriques moyenne et basse tension d'unité, l'amélioration des conditions de travail et l'intégration de la politique de sécurité au poste de travail.

Fertial News : Quels ont été les projets réalisés dans le cadre du plan d'investissement lancé par la société ?

R.MOUSSAOUI : Les investissements déployés par Fertial ont permis de concrétiser de nombreux projets notamment le changement de la couronne dentée de tube sécheur L2000, l'installation de système de lavage des gaz d'assainissement en circuit fermé pour l'assainissement des cuves d'attaque et pour l'assainissement sorti sécheur. (Projet en cours de réalisation). Des nouveaux dosomètres de matières premières afin d'améliorer la qualité de produit fini ainsi qu'un nouveau compresseur d'air service ont été installés. Mais encore, la rénovation de la salle électrique basse tension de la ligne 2000 et l'installation d'un système de climatisation pour les salles électriques moyennes et basse tension.

Fertial News : Pouvez-vous nous faire part de vos objectifs ?

R.MOUSSAOUI : Nous mettons tout en œuvre afin d'augmenter la cadence de production pour atteindre une production de 1000 Tonnes par jour, améliorer les conditions de travail au niveau d'unité, rénover et réhabiliter la ligne 1000 pour doubler notre capacité de production annuelle et enfin notre principal objectif est la sensibilisation de personnel de l'importance de la sécurité. Pour nous, la sécurité du personnel passe avant la production.

LES RESPONSABLES DE L'USINE D'ANNABA EN PARLENT

Après le succès des évaluations, Fertial a obtenu le nouveau label EFQM, une récompense bien méritée et qui vient s'ajouter aux certifications déjà obtenues qui font la fierté de la société. Les responsables de l'usine d'Annaba, M. Nordine BEZIR, M. Francisco BUSTO, M. Faycel DERBAL, M. Abdelghani LOURICI, M. Mohamed Yazid CHENCHE, M. Abdelwahab AOUADI, M. Cherif AGGOUNE ainsi que le Directeur industriel Fertial, M. David HERRERO, nous font part ici de cette expérience tout en insistant sur l'implication et l'engagement du personnel de Fertial dans cette démarche.

Noredine BEZIR, Directeur Production, Usine Annaba

L'EFQM, une valeur sûre

Comme l'explique M. Noredine BEZIR, Directeur Production, une formation sur le modèle EFQM ses concepts, ses critères et ses lignes directrices pour la mise en œuvre concrète d'une démarche d'auto évaluation a été dispensée au profit de son équipe.

Une formation qui leur a permis de mieux appréhender les évaluations et de mieux comprendre le concept de cette certification d'excellence. M. BEZIR ajoute à ce propos « Juste après la fin de la formation sur le modèle EFQM, une auto évaluation de l'usine pour identifier, hiérarchiser



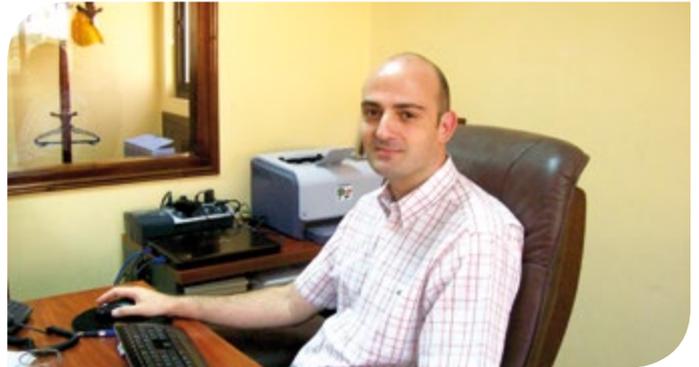
et mettre en œuvre des projets d'amélioration a été réalisé au mois de Mai 2012 suivi d'une séance de consensus (juillet 2012) pour définir les domaines d'amélioration les plus pertinent ». C'est ainsi que des équipes d'amélioration ont été constituées pour entamer les travaux sur les domaines retenus.

Il précise, que la certification EFQM constitue un atout majeur pour l'évolution de la société. En effet, elle permettra, selon le directeur production de l'usine d'Annaba :

- Une implication du personnel dans le processus d'amélioration.
- Une planification du recrutement du personnel.
- Un soutien à des comportements créatifs et innovants.
- Une Capacité de travail en équipe.
- Une amélioration de la communication au sein de la Direction (inter processus).
- Une amélioration des conditions de travail.
- Une amélioration et un bon suivi de la qualité des produits pour atteindre la satisfaction des parties prenantes (clients et agriculteurs).

Francisco BUSTO, Directeur Manutention et Approvisionnement, Usine Annaba

« Nos bonnes pratiques récompensées »



Fier de l'obtention de la certification EFQM et de l'implication de l'ensemble des salariés de Fertial, Francisco BUSTO, Directeur Manutention et Approvisionnement, Usine Annaba précise que la société a toujours respecté les normes de travail d'où la récompense par l'accréditation EFQM.

« L'implication de tous a été totale. Nous étions impatients que les évaluateurs viennent confirmer que nous sommes dans la bonne voie » a précisé M. BUSTO. D'ailleurs, à propos des évaluations, le Directeur manutention et approvisionnement se dit satisfait. Il ajoute que « les bonnes pratiques que nous utilisons depuis que nous avons commencé avec les différentes certifications obtenues ces dernières années nous ont habitués à travailler d'une façon plus organisée et méthodique ». Selon lui, l'EFQM vient récompenser ces bonnes pratiques.

Désormais, il explique que l'amélioration en continue dans tous les procès est essentielle. De plus, des groupes de travail ont été créés pour analyser différentes situations problématiques au sein de FERTIAL et trouver des solutions adéquates. « Ces groupes se sont relevés très positif pour le bon déroulement des activités de la société. Nous tenons donc à les maintenir. » a-t-il conclut.

Faycel DERBAL, Directeur de la Maintenance, Usine Annaba

Une implantation maîtrisée

Pour M. Faycel DERBAL, Directeur de la Maintenance, l'accréditation EFQM n'est qu'un début. D'autres challenges sont à venir que Fertial compte bien relever et ce avec la contribution de l'ensemble du personnel.



« A travers ce nouveau challenge, nous nous sommes engagés dans un processus d'amélioration. Cette appartenance au club des entreprises ayant ce niveau nous pousse à se remettre d'avantage en cause pour une amélioration continue » dit-il. M. DERBAL, tient aussi à évoquer, par ailleurs, les efforts consentis afin d'atteindre cette excellence par la Direction Maintenance, « des imperfections ont été décelées au cours des deux années de préparation, ce qui nous a permis de mettre en place des ateliers de réflexion pour en sortir avec des solutions tout en utilisant les méthodes de cette Fondation ». Il ajoute « une chose est sûre c'est que nous étions sereins pour la mission qui nous a été confié. Une mobilisation

totale de toutes les ressources a été observée et la remarque à signaler était l'acceptation de notre personnel de jouer le jeu et se mettre en défit pour démontrer là où nous pouvons aller ».

Le modèle EFQM, selon M. DERBAL impose une certaine démarche dans son implantation. A cet effet, l'ensemble du personnel s'y était notamment à travers des réunions de travail avec l'assistance de toutes les catégories de personnel, « ce qui nous a permis de récolter le consensus dans l'approche et l'analyse des problèmes ».

Etre meilleur que les autres

Tirer le personnel vers le haut, c'est qu'aspire M. Abdelghani LOURICI, Directeur Technique, usine Annaba, grâce à l'EFQM. Une accréditation obtenue après avoir déployé tant d'efforts humains et financiers.



Fertial News :
Comment votre service a-t-il géré

le processus de l'obtention de l'EFQM ?

Abdelghani LOURICI : A l'instar des autres structures de l'usine, la Direction Technique avait participé activement aux processus d'obtention des certificats Qualité, Environnement, Sécurité et de celui de l'accréditation du laboratoire agronomique, dont les exigences d'obtention doivent être respectées. Concernant l'EFQM, l'approche était un peu différente dans la mesure où ce modèle propose des méthodes de travail visant à satisfaire les exigences de toutes les parties prenantes. Ce qui requiert un engagement total et une complète acceptation de ces concepts. Bien entendu, en interne on ne pouvait passer en revue l'ensemble des concepts, néanmoins, certains d'entre eux ont été appliqués. A cet effet, les Chefs de Structure ont participé à l'enquête miroir qui était axée sur les approches EFQM des critères facilitateurs 1-5 dans le but de connaître leurs points de vue sur le niveau de réalisation de l'usine, nous permettant ainsi d'identifier les domaines d'amélioration. De plus, d'autres cadres de la Direction ont fait partie des équipes d'amélioration contribuant largement aux résultats obtenus et à titre d'exemple on peut citer l'enquête sociale lancée pour l'ensemble du personnel FERTIAL et dont le succès a été retentissant. Ainsi, pour comprendre les besoins et attentes de notre personnel, on devait utiliser les canaux de communication appropriés. A vrai dire, sans l'implication des personnes qui ont accepté, volontairement, de participer à l'amélioration continue et sans l'acceptation des concepts, il aurait été difficile de parachever le processus EFQM.

Fertial News : Comment comptez-vous appliquer ce label au sein de votre service et quels seront les avantages ?

A. LOURICI : Vous savez l'Excellence consiste à maximiser la contribution du personnel par le biais de leur développement et leur engagement. Dans un premier temps, nous avons déterminé les compétences dont nous avons besoin, à court terme, mais aussi pour l'avenir en vue de mettre en place la politique, la stratégie, les objectifs ainsi que les plans. Cette approche va nous permettre de cibler exactement nos besoins futurs et surtout nous aider à préparer le personnel à se confronter et à s'adapter aux changements qu'ils doivent opérer à la fois en termes de changements opérationnels et de capacités personnelles. Nous comptons maximiser le potentiel et l'implication de notre personnel par le partage des valeurs

et une véritable culture de confiance, de transparence et de mise en responsabilité. En fait, nous allons utiliser cette implication pour faire germer puis mettre en œuvre nos idées d'amélioration.

Forcément une grande valeur ajoutée va se dégager grâce à l'application de ce label duquel découlera beaucoup d'avantages entre autres une paternité partagée des buts et objectifs de l'usine, un engagement accru, de la motivation et fidélité du personnel qui va se traduire par une amélioration continue de la capacité et des performances des individus. Tout cela va contribuer d'une manière significative à une plus grande compétitivité par le biais d'une meilleure image de la Société.

Fertial News : Maintenir l'excellence n'est pas chose aisée, quelle sera votre stratégie afin de rester fidèle aux objectifs de Fertial ?

A. LOURICI : Absolument. Le maintien de l'Excellence n'est pas une chose facile pour Fertial, surtout que nous évoluons actuellement dans un monde fortement concurrentiel et là justement, il ne s'agit pas seulement d'être bon, mais d'être meilleur que les autres. La pérennité de l'Excellence dans un monde soumis à une concurrence internationale toujours plus forte, à une innovation technologique rapide, à des processus en évolution et aux changements fréquents de l'environnement au niveau de l'économie, de la société et des clients, constitue une tâche bien plus difficile encore.

Cependant cet acquis (Excellence) repose sur une vision et sur un leadership inspiré par cette même vision, le tout étant couplé à un effort de continuité au regard des objectifs poursuivis. Ainsi, notre stratégie repose sur la définition et l'adoption d'une ligne claire moyennant l'union et la motivation des responsables pour faire passer le message auprès de leurs équipes respectives.

A tous les niveaux, nous tendons constamment vers l'Excellence et nous constituons une source d'inspiration continue pour notre personnel en jouant le rôle de modèle, en termes de comportement et de performance notamment dans les moments de turbulence où l'on doit faire montre de constance dans les efforts et la poursuite des objectifs assignés en laissant paraître une sérénité qui inspire confiance et engagement des parties prenantes. Dans le même temps, nous démontrons notre capacité à s'adapter et à réorienter notre personnel à la lumière d'un environnement extérieur en évolution rapide et constante, et ce faisant, nous tirons nos équipes vers le haut.

Pour une amélioration continue



« Je suis très fier de cette participation et je remercie tout le personnel qui s'est montré à la hauteur de nos objectifs » a tenu à préciser Mohamed Yazid CHENCHE, Directeur Ressource Humaine, Usine Annaba, en marge de cet entretien.

Fertial News : La ressource humaine est sans conteste l'élément clé de toute réussite, comment avez-vous préparé le personnel à ce nouvel objectif ? Et s'est-il montré à la hauteur de vos attentes ?

Mohamed Yazid CHENCHE : Effectivement, la ressource humaine est l'élément clé de toute réussite, notre groupe d'amélioration RH a suivi une démarche méthodique. Nous avons commencé d'abord par le choix de responsables de groupe dont la mission était la sensibilisation sur l'importance à la participation à

l'enquête RH, d'apporter une assistance au personnel et de veiller sur le bon déroulement de l'enquête.

Comme vous l'avez constaté, l'enquête a touché plusieurs facteurs qui serviront de base d'axes d'amélioration. Toutes les questions étaient simples et objectives ne comportant aucune ambiguïté ni de mots complexes. Nous avons pris en compte tous les niveaux des travailleurs, avec la traduction en langue arabe et la transposition de toutes les questions en audio afin de faciliter et d'encourager la participation à toute personne quel que soit son niveau. Avant le lancement officiel de l'enquête, nous avons procédé à un test sur un groupe comportant plusieurs catégories socioprofessionnelles avec l'assistance de leur collaborateur. Cela nous a permis de déceler toutes les dernières insuffisances et d'amoindrir tout problème pouvant entraver le bon déroulement de l'enquête. Cette dernière était planifiée durant la période allant du 24 au 30 juin 2013. A la fin, nous avons enregistré un taux de participation de 93% (le complément de 7% est dû à l'absence du personnel en congé annuel ou en maladie), ce qui explique une implication totale de notre personnel dans la contribution à l'amélioration continue.

Fertial News : Fertial a toujours accordé une attention particulière à sa ressource humaine, quel sera le de l'EFQM dans l'amélioration des compétences ?

Y. CHENCHE : Le principe de l'EFQM est l'amélioration continue, FERTIAL a pu franchir le premier palier de 300 points. Cela reste toujours un point de démarrage pour améliorer et arriver à l'excellence. Ceci dit, l'EFQM permet toujours à l'entreprise de trouver ses insuffisances et de trouver les domaines d'amélioration. L'amélioration des compétences de la ressource humaine reste le rôle de l'EFQM et un long chemin pour mettre en œuvres le plan d'action qui a été réalisé par notre équipe d'amélioration en processus RH et qui a procédé à des recherches profondes pour trouver des solutions particulières dans le domaine de la formation et la gestion de carrières. Parmi ces solutions, on citera l'élaboration du plan de carrière et la révision de la fiche de poste qui sont des éléments d'amélioration de la compétence de la ressource humaine.

Vers le diplôme 400+



Gâce aux différentes certifications obtenues ces dernières années, Fertial évolue selon les normes internationales, selon Abdelwahab AOUADI, Responsable Systèmes de Management pour qui l'obtention de l'EFQM est signe de performance et de conformité internationale.

Fertial News : L'obtention de la certification EFQM a été un long processus, comment votre service s'y est préparé ?

Abdelwahab AOUADI : Effectivement, le chemin de parcours n'a pas été aussi facile qu'on le croyait. Dès le lancement du projet EFQM en 2012, nous avons reçu une formation assurée par notre accompagnateur décrivant ce modèle, ses concepts fondamentaux, ses critères, sa stratégie, ses objectifs et ses avantages. Ceci nous a permis de connaître les prédispositions à prendre en matière d'adaptation des orientations du modèle par rapport à nos systèmes de gestion existants. Une autre formation a été dispensée sur les outils de travail en équipe au profit de notre personnel et celui de l'encadrement ainsi que les équipes de travail.

Après une autoévaluation réalisée en 2012 ayant fait ressortir des points forts et des points faibles de l'usine, les domaines clés ont été définis et votés à partir d'un consensus du comité de direction, et parmi les sujets à améliorer nous citons : l'intégration des systèmes de management et l'interaction des processus de gestion de l'usine dans lesquels nous étions impliqués comme leader de groupes d'amélioration..

Un travail de groupes s'est réalisé en intégrant tous les outils et les méthodes connues afin de trouver des solutions aux problèmes liés aux sujets à traiter. Les résultats de ces travaux ont été exposés au comité de direction et élargis aux structures en présence de l'Administrateur Directeur Général.

Fertial News : Qu'ont révélé les évaluations effectuées par les évaluateurs étrangers ?

A. AOUADI : D'après les résultats de l'évaluation et en accord avec les exigences fixées par le modèle EFQM, Fertial est une référence et se trouve dans une position très réconfortante en matière de gestion de la qualité, de l'environnement, de la sécurité et des analyses en contribuant au soutien de l'agriculture nationale. Les résultats montrent une remarquable amélioration sur les accidents de travail, l'approche client, l'implication du personnel, la réduction des émissions, la consommation énergétique, etc.

Cependant, des domaines d'amélioration ont été définis tels que : prévoir un système d'évaluation des cadres dirigeants, le suivi des potentiels qui sont identifiés à l'usine, la communication interne et externe qui reste à parfaire, la pertinence des indicateurs par rapport aux autres domaines, élargir l'éventail des mesures et d'analyses de satisfaction à la totalité des parties prenantes, mettre en évidence un objectif d'innovation dans la stratégie, le benchmarking avec d'autres organisations, le plan de carrière du personnel, l'intégration de toutes les activités en processus, etc.

Désormais, notre objectif est d'obtenir le diplôme de 400+ d'ici la fin 2015. Pour cela des groupes de travail vont être formés en utilisant les mêmes démarches de résolutions des problèmes afin de présenter tous les résultats au rendez-vous fixé.

Fertial News : Quelles seront les répercussions de l'EFQM sur le fonctionnement des systèmes management de l'usine d'Annaba ?

A. AOUADI : Pour précision, le choix des premiers gestionnaires de notre entreprise d'aller vers un engagement pour un niveau d'excellence est une preuve qui témoigne le développement futur de sa gestion vers un progrès de processus de déploiement et d'amélioration de ses performances basées sur l'auto-évaluation.

Les intérêts d'évolution d'un système de management qualité ISO 9001 vers un système de management d'entreprise fondé sur l'EFQM sont étendus vers :

- Une perspective de leadership, des finances, de concurrence, d'innovation, etc.

- Un modèle basé sur la suggestion des idées de progrès et non pas d'exigences.
- Une logique d'auto-évaluation qui permet de mesurer le niveau d'atteinte des objectifs.

Pour nous, cela n'a pas été une charge en plus, puisque les systèmes de management ont déjà été mis en œuvre, depuis 2010. Aujourd'hui, notre vision est accentuée davantage vers un système de management EFQM qui englobe tous les axes des performances clés (la communication, l'intégration des systèmes, l'interfonctionnement des processus, les gestions des formations et carrière du personnel, les achats, les indicateurs, les finances, la société, les partenaires, etc.).

Cherif AGGOUNE, Directeur Sécurité, Usine Annaba

La sécurité avant toute



Le Directeur Sécurité, M. Cherif LAGGOUNE, nous fait part de l'impressionnante réduction du nombre d'accident au sein de la société tout en précisant que L'EFQM va venir contribuer de façon significative à l'amélioration des conditions de travail.

Il explique qu'en matière de sécurité, Fertial n'a jamais lésiné sur les moyens, notamment en obtenant la certification OHSAS 18001, en 2011, « ce système assure la normalisation de la sécurité et la santé des personnes. Le programme préventif de sécurité, a permis d'éliminer les 187 situations de risque important révélées par l'étude des postes de travail réalisée par INERCO, en 2012 ». Ainsi, grâce aux investissements engagés, FERTIAL Annaba a été dotée de moyens adaptés tel que les douches de sécurité, système de détection et d'extinction automatique des feux dans les salles électriques, système de contrôle d'accès de panneaux de signalisation, etc. « Ces actions ont nettement contribué à l'amélioration de la sécurité » a-t-il insisté. M. AGGOUNE ajoute qu'en termes de sécurité, toutes

les mesures prises depuis 2005 ont donné des résultats impressionnants, puisque les incidents et accidents de travail enregistrés sont au plus bas niveau.

« La reconnaissance d'excellence souligne en particulier les progrès et l'efficacité d'une organisation méthodique et aux normes. L'attribution de cette distinction à FERTIAL signifie que celle-ci qu'elle n'a rien à envier aux entreprises au niveau international ». Il conclut en insistant sur la nécessité de rester durablement compétitif et d'attester la réussite de l'entreprise.

David HERRERO, Directeur industriel à Fertial

Défi relevé

Le Directeur industriel à Fertial, M. David HERRERO s'exprime ici sur l'aventure EFQM, qui a été selon un réel défi qu'a relevé la société.

Fertial News: Fertial n'a pas lésiné sur les efforts afin d'obtenir le label EFQM notamment en termes d'investissement, pouvez-vous nous faire part du processus ?

David HERRERO : Avant tout, je souhaiterais clarifier le point de départ concernant la certification EFQM. Cette dernière, n'a pas été un objectif, mais une opportunité de profiter des résultats de la politique et de la stratégie à long termes déployées par FERTIAL. C'est-à-dire, la conséquence logique aux efforts d'amélioration dans tous les domaines de gestion de la société. Les auditeurs EFQM ont pu vérifier immédiatement les énormes ressources qui, en termes d'investissement, ont été mis à disposition des plateformes d'Annaba et Arzew.

Fertial News: Quelles ont été les principales difficultés auxquelles vous avez fait face au cours du processus et comment vous avez réussi à les surmonter ?

D. HERRERO : Je pourrais soulever trois défis lors du processus. Premièrement, il a fallu que les équipes de travail prennent connaissance de la méthodologie d'évaluation EFQM. Pour cela, nous avons compté sur l'incalculable collaboration de notre partenaire TEA-CEGOS, et notamment, avec le support de Mlle PASCUAL. Deuxièmement, le fait de synthétiser toutes les améliorations atteintes et tous les efforts consentis dans le mémoire EFQM, qui, logiquement, est limité en nombre de pages. J'en profite, à cette occasion, pour souligner le bon travail effectué par les « Equipes Mémoires EFQM ». Troisièmement, les groupes de travail pour l'amélioration des différents sujets avaient un temps pour l'analyse et la remise de recommandations vraiment court. Je suis spécialement fier des résultats obtenus que nous n'aurions pu obtenir sans l'implication et l'engagement de toutes les personnes concernées.



Fertial News: Les évaluateurs ont été agréablement surpris du professionnalisme dont a fait preuve le personnel de Fertial, comment l'expliquez-vous ?

D. HERRERO : Comme je l'ai précisé ci-dessus, l'obtention de la reconnaissance EFQM est la conséquence de toutes les démarches d'amélioration entamées par FERTIAL depuis 2005. Dans ce sens, le personnel de Fertial a fait preuve d'un réel professionnalisme et ce, depuis le début. Je ne vous cache pas que nous sommes déjà très habitués à la présence des auditeurs, raison pour laquelle nous sommes habituellement connaisseurs de leurs attentes.

Fertial News: Comment ce label va-t-il contribuer à développer la société ?

D. HERRERO : A travers les différents groupes de travail qui ont été créés, nous comptons travailler sur les axes d'amélioration qui ont été identifiés lors du processus. L'EFQM ne s'arrête pas avec l'obtention du degré 300+. Fertial envisage de consolider les résultats acquis et, en conséquence, des nouvelles reconnaissances EFQM viendront logiquement par la suite.

L'APPRENTISSAGE EN LIGNE ET LA FORMATION CONTINUÉE

e-Learning

Aujourd'hui, l'exigence de formation tout au long de la vie s'impose dans de nombreuses situations de travail. Il s'agit de mettre à jour des connaissances qui évoluent très vite, de s'adapter à de nouveaux outils ou de nouvelles méthodes, de pouvoir progresser dans sa carrière ou améliorer sa position au sein de son entreprise. Pour répondre à ce besoin, l'offre de formation se diversifie.



Outre les filières classiques de formation offertes par l'employeur, la formation à distance via internet connaît un engouement particulier. L'e-learning concerne non seulement la formation continue, mais aussi la formation classique. Pratiquement toutes les universités et les grandes écoles algériennes sont dotées de leurs propres plateformes de formation **e-learning**.

LA FILIATION DE L'E-LEARNING

Sous l'appellation e-learning se développe un éventail de nouvelles pratiques d'apprentissage, qui ont en commun l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC).

L'appellation e-learning est assez récente, elle englobe plusieurs méthodes pédagogiques qui ont déjà connu des évolutions importantes sous l'empreinte des TIC :

- la formation à distance,
- l'enseignement programmé et modulaire,
- l'auto-apprentissage avec tutorat.

La filiation de l'e-learning explique que l'on y trouve à la

fois les acteurs traditionnels de la formation à distance et de nouveaux arrivants, venant du monde d'internet et des services en ligne.

Dans les pays développés, on considère l'e-learning comme indissociable de l'univers des TIC ; son expansion serait aussi inéluctable que celle du commerce électronique ou de la banque en ligne.

LA FORMATION CONTINUE, UN TERRAIN FAVORABLE

Sur les lieux de travail, le besoin d'une mise à jour continue des connaissances et des savoir-faire concerne un nombre croissant de salariés. C'est non seulement l'environnement technologique qui évolue de plus en plus vite, mais aussi les caractéristiques des produits et des services, la réglementation, l'organisation des marchés, les relations avec la clientèle, la coopération dans le travail. Face à cette accélération du changement, de nombreux employeurs et gestionnaires de ressources humaines se trouvent désemparés. La responsabilité de la formation est en partie transférée sur le travailleur :

au-delà de la formation éventuellement offerte par son entreprise, c'est à lui de prendre l'initiative de se former pour garantir sinon son emploi, au moins son employabilité. La pression en faveur de l'autoformation s'accroît. Le temps de travail est de plus en plus dense et le temps de formation déborde souvent sur le temps libre, en fonction d'arrangements individuels. Toutefois, l'individualisation de la formation ne se situe pas tant au niveau des besoins de formation, qui gardent souvent une dimension collective, mais au niveau des modalités, des rythmes et des parcours de formation. Avec sa réputation de souplesse et d'adaptation au rythme de chacun, l'e-learning semble constituer une réponse adéquate à cette "crise de croissance" de la formation professionnelle continue. Les principaux avantages attribués au e-learning sont les suivants :

- L'apprentissage peut s'effectuer tantôt au travail, tantôt chez soi, ou depuis tout point d'accès internet.
- Le contenu de la formation peut être facilement adapté à des demandes spécifiques.
- Les ressources pédagogiques ne sont pas seulement celles du cours, mais aussi celles des liens hypertextes avec d'autres sources ; le tutorat est également organisé via internet.
- Les exercices et les tests sont moins intimidants et favorisent la réussite.
- Les absences pour formation sont moins longues et moins contraignantes pour les entreprises.

DEUX VISIONS DE L'E-LEARNING

Lorsqu'on se familiarise avec le monde du e-learning, on se trouve confronté à différentes visions d'avenir, partagées entre une orientation communautaire et une orientation commerciale.

- La vision communautaire est portée par de nombreux concepteurs de contenus et de plateformes. Le e-learning est considéré comme une nouvelle façon de partager les connaissances, de les rendre accessibles au plus grand nombre, de favoriser l'interactivité et l'autonomie dans l'apprentissage. Les cours et les plates-formes sous licence libre, les outils de collaboration à distance et les encyclopédies ouvertes de type Wikipédia font partie de cet univers.

- Selon la vision commerciale, l'e-learning est d'abord un marché pour de nouveaux produits de formation.

En toile de fond, il y a une grande lacune : que sait-on exactement des attentes des travailleurs en matière de formation continue via internet, des changements souhaités par les concepteurs et les formateurs, des échanges informels de contenus et de pratiques ? Comment l'e-learning s'intègre-t-il dans les parcours professionnels ?

Vu sous l'angle des usages, le e-learning est un terrain de recherche encore peu exploré.





FERTIAL PAR LES CHIFFRES

Les ventes globales du mois de Janvier 2014 ont été de 72 821 tonnes, soit 107% des prévisions du POA.

■ MARCHE INTERIEUR

ENGRAIS

Les ventes d'engrais du mois se sont élevées à 17 576 tonnes, soit une atteinte des objectifs du mois à hauteur de 92,50% et de 90% des réalisations de 2013. 17 285 tonnes d'engrais ont été expédiés au cours du mois de janvier dont 14 565 tonnes à partir d'Annaba et 2 640 tonnes d'Arzew.

Quant au le laboratoire agronomique, 116 échantillons ont été réceptionnés durant le mois de janvier, et 200 autres ont été analysés.

PRODUITS CHIMIQUES INDUSTRIELS

Un chiffre d'affaires de 48 736 KDA a été réalisé sur les ventes des produits chimiques et industriels durant le mois de janvier.

■ MARCHE EXTERIEUR

53 690 tonnes d'ammoniac ont été exportées, dont 43 072 tonnes d'Arzew et 10 618 tonnes d'Annaba, soit un taux de réalisation des objectifs à hauteur de 110%.

USINE ANNABA

PRODUCTION

12 183 tonnes d'ammoniac ont été produites, au cours du mois de janvier, et 10617.841 tonnes ont été exportées. 7 450 tonnes de NPKs (15-15-15) et 1900 tonnes de Sulfazote ont été produits.

FORMATION

L'usine d'Annaba a enregistré diverses actions formatives au cours du mois de janvier à savoir :

- ◆ Formation sur les échafaudages assurée par CPP
- ◆ Exploitation des chaudières assurée par CSC
- ◆ Opérations unitaires assurée par AEW
- ◆ Vannes automatique assurée par EMERSON
- ◆ Formation des nouvelles recrues 2013 assurée par IFA & BEFAD
- ◆ Formation en interne des nouvelles recrues 2013
- ◆ Formation Process NH3 en interne



DIRECTION TECHNIQUE

La direction technique de l'usine d'Annaba a procédé, au cours du mois de janvier, au suivi en matière de process des unités de production. Le laboratoire Usine 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 19 échantillons analysés pour les rejets liquides.

De son côté le laboratoire Agronomique a réceptionné 116 échantillons sol. 200 autres échantillons ont été traités et analysés. La direction a également, eu à encadrer des stagiaires, a procédé à l'inspection de contrôle à travers la plate-forme par la Cellule Environnement et à l'analyse du DRAFT PGE (plan de gestion environnementale).

SECURITE

L'usine d'Annaba n'a enregistré aucun accident sans arrêt de travail mais a signalé un accident avec arrêt de travail.

Ainsi, le nombre de journées sans accidents avec arrêt au 31.01.2014 est de 09 jours.

L'usine a, par ailleurs, réalisé une formation sur l'utilisation des ARI et des moyens d'extinction pour le personnel de la zone exploitation et a mis en service le système de détection de feu et gaz de la salle des compresseurs de l'unité NH3.



STRUCTURE MÉDICALE

Le centre de médecine du travail (CMT) a procédé au relancement de la visite médicale périodique (VMP) 2014. Celle-ci concernera un effectif total de travailleurs de 723, réparti en : 638 travailleurs au sein des usines, 59 personnels de la Direction Générale, 26 apprentis et 11 CDD. Ainsi, le nombre total de visites périodiques prévues est de 1120, certains postes de travail nécessitant une visite médicale semestrielle. A noter que 84 Visites médicales périodiques ont été réalisées.

MANUTENTION ET APPROVISIONNEMENT

Durant le mois de janvier, 18.245 T ont été ensachés, dont 15.443 T de NPK et 2.802 T de Sulfazote.

Les activités portuaires, ont enregistré 10.497 T d'ammoniac expédiées à travers un navire. 5.548 T d'Acide Phosphorique,

6.270 T de SOP et 5.500 T de NPK 3x15 ont été importées.

14.645 T d'engrais ont été expédiées, dont 12.355 T par route et 2.290 T par wagon.

RESSOURCES HUMAINES

Cinq départs en retraite ont été enregistrés, dans le cadre du dispositif en vigueur au sein de la Société.

USINE ARZEW



SECURITE

L'usine d'Arzew n'a enregistré aucun accident avec arrêt de travail durant le mois de janvier, ce qui porte le nombre de jours sans accidents avec arrêt de travail depuis le dernier accident avec arrêt à 1641.

L'usine a, par ailleurs, effectué un exercice de simulation d'urgence le 28 janvier 2014 au niveau de l'unité Ammoniac II et des contrôles de l'état des masques à cartouches filtrantes du personnel des différentes structures.

De plus, une formation a été assurée par la sécurité sur les notions basiques de la sécurité industrielle au profit de tout le personnel des sous-traitants.

PRODUCTION

La production d'ammoniac de l'unité NH3 I durant le mois de janvier a été de 15 470 Tonnes, soit un taux de réalisation, par rapport aux prévisions, de 109,21 % (14 166 Tonnes). La production d'ammoniac de l'unité NH3 II a été de 17 395 Tonnes, soit un taux de réalisation par rapport aux prévisions de 113,42 % (28 164 Tonnes).

FORMATION

Formation Interne :

- Formation des nouvelles recrues. Suite et fin de la Formation "Double Poste" des Nouvelles recrues NR3

Formation Externe :

- Savoir communiquer en français Professionnel (Suite).
- Les vannes automatiques (Suite).

MEDECINE DU TRAVAIL

16 agents de l'usine d'Arzew ont effectué une visite périodique, 108 agents une spontanée et 11 agents ont bénéficié d'un contrôle médical.

ŒUVRES SOCIALES

Les activités des œuvres sociales de l'usine d'Arzew ont concernés

- ◆ Hadj 2013 : 85 agents dont 25 agents retraités.
- ◆ Clinique les Castors : cinq prises en charge
- ◆ Frais d'Obsèques : deux agents
- ◆ Transport des écoliers : 16 écoliers

RESSOURCES HUMAINES

L'usine d'Arzew a procédé au cours du mois de janvier à l'établissement de quatre décisions de départ définitif, de quatre décisions d'intérim et d'une décision de régularisation.



FERTIAL PAR LES CHIFFRES

Les ventes globales du mois de Février 2014 se sont élevées à 57 814 tonnes, soit 91% des prévisions du POA et 54% des ventes du même mois de l'année précédente. Ainsi, les ventes cumulées à fin février ont été de 129 810 tonnes, soit une atteinte des objectifs à hauteur de 98% et une baisse de 34% par rapport à 2013.

■ MARCHÉ INTERIEUR

ENGRAIS

Les ventes d'engrais du mois ont été de 13 939 tonnes, soit 74.50% des objectifs et une baisse de 47.50 % par rapport aux résultats du même mois de l'année précédente. Les ventes d'engrais sur le marché intérieur cumulées à fin février ont été de 30 703 tonnes, soit une atteinte des objectifs à hauteur de 85.50%. 11 415 tonnes d'engrais ont été expédiées à partir d'Annaba. Ainsi, le cumul des expéditions a été de 40 115 tonnes dont 2 640 tonnes à partir d'Arzew.

Le laboratoire agronomique a reçu durant le mois 540 échantillons et a analysé 204.

PRODUITS CHIMIQUES INDUSTRIELS

Un chiffre d'affaires de 44 185 KDA a été réalisé sur les ventes des produits chimiques et industriels durant le mois de février, soit 74% des prévisions et 94% des ventes de celle du même mois de l'année précédente.

■ MARCHÉ EXTERIEUR

Au cours du mois de février, 41 527 tonnes d'ammoniac ont été exportées, soit un taux de réalisation des objectifs de 138% et une baisse de 34 % par rapport à celles du mois de Février 2013. Ainsi, le cumul des exportations est de 95 217 tonnes d'ammoniac, soit une atteinte des objectifs de 142%.

■ DIVERS

La société a participé à la conférence annuelle de l'AFA, organisée à Sharm Cheikh (Egypte) durant laquelle des réunions de travail ont été tenues aussi bien avec les clients qu'avec les fournisseurs. Permettant ainsi d'évoquer diverses questions liées à leurs activités.

USINE ANNABA

PRODUCTION

14138 tonnes d'ammoniac ont été produites et 10027.276 tonnes exportées. Alors que la production du NPKs (15-15-15) s'est élevée, au cours du mois de février, à 16950 tonnes



FORMATION

Les actions formatives enregistrées au cours du mois de février :

- ◆ Formation des nouvelles recrues 2013 assurée par IFA+BEFAD
- ◆ Formation Haut Potentiel assurée par CESI
- ◆ Exploitation des chaudières assurée par CSC
- ◆ Commissionnaire en douane assurée par CCI
- ◆ Opérations unitaires assurée par AEW
- ◆ Vannes automatiques assurée par EMERSON
- ◆ Formation en interne des nouvelles recrues 2013.

DIRECTION TECHNIQUE

Au cours du mois de février, la direction technique a procédé au suivi en matière de process des unités de production. Le laboratoire Usine a effectué des analyses de contrôle qualité des matières premières et produits finis des unités de production. Ainsi, 31 échantillons ont été analysés pour les rejets atmosphériques et 20 autres analysés pour les rejets liquides.

Le laboratoire Agronomique a quant à lui, réceptionné 540 échantillons dont 473 sol et 67 végétaux. 204 échantillons ont été traités et analysés.

SECURITE



Au cours du mois de février, l'usine d'Annaba n'a enregistré aucun accident avec et sans arrêt de travail. Néanmoins, les sociétés sous-traitantes, ont enregistré un accident sans arrêt. Ainsi, le nombre de journées sans accidents avec arrêt au 28.02.2014 est de 37 jours.

STRUCTURE MÉDICALE

L'usine d'Annaba a poursuivi ses visites médicales périodiques concernant le suivi spécifique des travailleurs du premier semestre, le nombre de VMP s'est élevé à 81.

RESSOURCES HUMAINES

Neuf départs en retraite ont été enregistrés, dans le cadre du dispositif en vigueur au sein de la Société.

MANUTENTION ET APPROVISIONNEMENT

14.913 Tonnes ont été ensachées, dont 11.834 T de NPK et 3.079 T de Sulfazote. Les activités portuaires du mois de février, ont consisté à l'expédition de 10.027 T d'ammoniac à travers d'un navire et à l'importation de 3.150 T de SAM. A noter que 11.415

Tonnes d'engrais ont été expédiées, dont 9.315 T par route et 2.100 T par wagon.

USINE ARZEW

PRODUCTION

La production d'ammoniac de l'unité NH3 I durant le mois de février a été de 14605 Tonnes, soit un taux de 114.15 % de réalisation par rapport aux prévisions (12795 Tonnes), POA. La production d'ammoniac de l'unité NH3 II a été de 13705 Tonnes, soit un taux de 98.93 % de réalisation par rapport aux prévisions (13853 Tonnes), POA. La production d'acide nitrique de l'unité ACIDE II A a été de 2780 Tonnes. 2575 Tonnes de nitrate de l'unité NITRATE II A ont été produits durant le mois de février, soit un taux de 183.93 % de réalisation par rapport aux prévisions (1400 Tonnes), POA.

FORMATION

Au programme du mois de février en termes de formations :

Une formation Interne: Formation sur « Initiation au système SIDRA »

Une formation Externe :

- Savoir communiquer en français Professionnel (Suite).
- Les vannes automatiques (Suite et fin).
- Formation Hauts Potentiels

MEDECINE DU TRAVAIL

La structure médicale de l'usine d'Arzew a enregistré 139 visites périodiques, 105 visites spontanées, 25 contrôles médicaux, 03 urgences et une visite d'embauche.

ŒUVRES SOCIALES

- ◆ Omra 2013 : 8 agents dont cinq agents retraités.
- ◆ Médecine sociale : 34 agents dont 20 consultations généralistes et 14 consultations spécialistes parmi eux 25 agents retraités.
- ◆ Clinique les Castors : cinq prises en charge.
- ◆ Frais d'Obsèques : trois agents.
- ◆ Transport des écoliers : 15 écoliers.
- ◆ Thalasso thérapie : un agent.

RESSOURCES HUMAINES

L'usine a procédé à l'établissement d'une décision de départ définitif et a enregistré deux décisions de confirmation



SECURITE

Aucun accident avec arrêt de travail n'a été enregistré durant le mois de février, ainsi, le nombre de jours sans accidents avec arrêt de travail depuis le dernier accident avec arrêt à est de 1669. L'usine a, par ailleurs, réalisé un exercice de simulation d'urgence le 12 février 2014 au niveau de l'unité Ammoniac I. Elle a également procédé à la sensibilisation à travers des réunions de groupes du personnel des différentes directions sur l'importance de la déclaration des presque accident.

USINE ARZEW

SYSTEMES

• Système de Management de la Qualité (ISO 9001)

Mise en œuvre des actions correctives issues de la non-conformité (réclamation client ONEX de Décembre 2009). Les actions ont été les suivantes :

- Asservissement du tapis d'aménagé amont et aval au détecteur au signal de détection.
- Mise à disposition de tamis de rechange à proximité des points de criblage.
- Modification et simplification du remplacement des tamis.
- Mise en place d'aimant permanent à divers points du processus d'ensachage.
- Mise à disposition d'aimant permanent portable pour faciliter la recherche de fines particules métalliques.
- Modification de la procédure de vérification de la ligne d'ensachage avant démarrage par check-list en intégrant le contrôle visuel des tamis par SGS et le chef produit fini avec son contremaître.
- Intégration dans la procédure d'ensachage du contrôle immédiat des sacs détectés positifs.
- Enregistrement des anomalies quotidiennes dans un registre spécial.
- Mise en place d'un rapport d'incident par campagne, avec identification de chaque corps métallique.
- Identification de la source des résidus de l'intervention maintenance.
- Mise en place d'un tamis à la sortie de la peseuse en ligne production
- Programmation d'une réunion bilan avec l'ONEX.
- Fixation des objectifs Qualité des différents processus pour l'année 2014.

• Système de Management de l'Environnement (ISO 14001)

- Déclaration annuelle des déchets au 31/12/2013 (catalyseurs usagés) au niveau de la direction de l'environnement de la wilaya d'Oran
- Réalisation de l'étude d'impact Environnemental (EIE) avec DVA ainsi que le programme de gestion Environnemental (PGE)
- Engagement de certains investissements inscrits au programme de management environnemental.
- Réparation du sol et de la toiture du hangar U70/I pour diminuer la teneur d'azote dans les rejets liquides au niveau du hangar de stockage des engrais (unité 70/1).
- Installation d'un système de détection et extinction incendies des salles électriques pour diminuer les risques d'incendie dans les installations.
- Aménagement d'une zone de stockage des produits chimiques liquides dans le magasin produit pour éviter les déversements des produits chimiques
- Installation d'une nouvelle tour de réfrigération pour les unités acides nitriques avec pour objectif de diminuer les émissions atmosphériques
- Fixation des objectifs Environnementaux des différents processus pour l'année 2014.



• Système de Management de la sécurité (OHSAS 18001)

Actions correctives engagées pour les TIAC (Toxi Infections Alimentaires Collectifs): les actions engagées sont les suivantes :

- Mise en place d'une procédure relative au risque SST lié aux TIAC (Toxi Infection Alimentaire Collective) et assurer son suivi.
- Aménagement d'un espace pour le stockage des légumes.
- Préparation froid (lavage, découpage des légumes) dans une salle indépendante et séparée de la salle de cuisson.
- L'achat d'une armoire frigorifique d'une capacité de froid négative de 1330 L dédiée au stockage des viandes blanches.
- Installation d'une porte spécialement réservé pour déchet ménager vers la zone des poubelles (Réalisation de la marche en avant au niveau de la cuisine).
- Réalisation de l'étude de danger (EDD) avec DVA.
- Fixation des objectifs Sécurité des différents processus pour l'année 2014.

• Système de Management de l'Énergie (ISO 50001)

- Réunions de formation et de sensibilisation des responsables et chefs de structures aux aspects énergétiques et au système de management de l'énergie.
- Définition des projets d'amélioration énergétique.
- Fixation des objectifs énergétiques des différents processus pour l'année 2014.

APPROVISIONNEMENTS

L'usine a procédé à

- La mise en place du plan d'approvisionnement des produits chimiques PRECOA Annaba + Arzew
- Travaux de mise en place d'un contrat d'approvisionnement d'Azote liquide PRECOA Annaba+ Arzew avec LINDE GAZ
- Finalisation du contrat PRECOA d'achat long terme des catalyseurs avec Johnson Matthey sur Annaba + Arzew
- Préparation de la transition du contrat PRECOA CATERING Annaba + Arzew
- Démarrage du contrat PRECOA TFE/HELiatec sur l'étude des équipements ATEX sur Annaba + Arzew
- Suivi des négociations 2014, pour les conventions de prestation sous-traitant

MANUTENTION

- Démarrage de l'opération de récupération des 5700 Tonnes de CAN 27
- Préparation du programme d'expéditions du NAT pour le client ONEX

FERTIAL EN ACTION

Départ à la retraite



Une collation a été organisée, le 3 mars 2014, à l'occasion du départ à la retraite de Mme Bani BOUMEDIENE. Après avoir passé 31 ans au sein de l'entreprise, Mme BOUMEDIENE a intégré l'usine d'Annaba à l'âge de 19 ans en qualité de comptable avant d'enchaîner comme comptable principal puis cadre financier. Tous ses collègues l'ont félicitée pour cette belle carrière et surtout pour lui souhaiter une retraite paisible et bien méritée.

تم تنظيم حفل في 3 مارس 2014 بمناسبة إحالة السيدة بني بومدين على التقاعد بعد 31 سنة خدمة وسط المؤسسة. وقد التحقت السيدة بني بومدين بمصنع عنابة في عمر 19 سنة لتعمل في منصب محاسب قبل أن يتم ترقيتها لتتولى منصب مهندس رئيسي ومن ثم إطار مالي. وقد هنتها مجمل زملائها بمسيرتها المهنية الحافلة متمنين لها تقاعد هنيء مستحق.

Tournoi de foot



A l'occasion de la célébration du double anniversaire de la création de l'UGTA « 24 février 1956 » et la nationalisation des hydrocarbures « 24 février 1971 », un match de gala a été organisé à Annaba par le Syndicat d'entreprise entre l'équipe A et l'équipe B de Fertial. M. Lakhdar ZADI, secrétaire Général du Syndicat d'entreprise a entamé son discours par un bref rappel de cette journée historique suivit d'une minute de silence à la mémoire des martyrs de la guerre et au travailleur de Fertial qui nous ont quittés.

بمناسبة إحياء الذكرى المزدوجة لتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين " 24 فبراير 1956" و تأميم المحروقات "24 فبراير 1971" تم تنظيم مقابلة احتفالية بعنابة من طرف نقابة المؤسسة بين الفريق (أ) والفريق (ب) لفرتيال . وقد استهل السيد لخضر زادي الأمين العام لنقابة المؤسسة كلمته بتذكير مقتضب عن هذا اليوم التاريخي متبوع بدقيقة صمت ترحما على أرواح شهداء حرب التحرير وعمال فرتيال الذين غادرونا.



Fertial a organisé une réception, à l'hôtel SABRI Golden Tulip, le 22 février 2014, à l'occasion de la clôture de la deuxième année de formation des Hauts Potentiels.

نظمت فرتيال حفلا بفندق صبري بعنابة في 22 فيفري 2014 بمناسبة اختتام السنة الثانية لتكوين الكفاءات العالية.

1^{er} trophée Gold pour la performance HSE des sous traitants.

الجائزة الأولى للكفاءات (أش أس أو) "نظافة ، أمن وبيئة" للمناولين



Une rencontre a laquelle ont assisté les cadres dirigeants de Fertial et les chefs d'entreprises sous traitantes a été organisée, le 30 janvier 2014 pour la remise du 1^{er} trophée Gold pour la meilleure performance HSE des sous traitant. M. Jorge REQUENA a dressé le bilan de l'année 2013 dans le domaine de la sécurité et la prévention des risques en insistant que chemin pour atteindre l'objectif « zéro accident » c'est de s'inscrire dans une démarche de certification. Il a, par ailleurs, présenté les avantages des différentes certifications « je ne me laisserai jamais de vous rappeler l'importance des certifications » a indiqué M. REQUENA. M. Louis ROMERO, Directeur Qualité et Environnement a exposé, par la suite, l'évolution des accidents chez les sous-traitants et le classement des entreprises certifiées « le 0 accident est un objectif qu'on peut atteindre, et le meilleur moyen est la prévention ».

A noter que le trophée gold de l'année 2013 a été attribué a l'entreprise ECC GOUNANI pour ses efforts en matière santé et de sécurité au travail.

تم تنظيم لقاء حضرته الإطارات المسيرة لفرتيال ورؤساء مؤسسات المناولة في 30 جانفي 2014 لتسليم الجائزة الذهبية لأحسن كفاءة (أش أس أو) "نظافة ، أمن وبيئة" للمناولين. وقد قدم السيد جورج ركونا حصيلة سنة 2013 في مجال الأمن والوقاية من الأخطار مؤكدا على أن تحقيق هدف "صفر حادث" لا يتأتى إلا من خلال التسجيل ضمن مسعى مؤكد. كما قدم من جهة أخرى مزايا مختلف الشهادات " لن يفوتني تذكيركم بأهمية الشهادات" يقول السيد ركونا. وعرض السيد لويس روميرو مدير الجودة والبيئة تطور الحوادث لدى المناولين وتصنيف الشركات الحاصلة على شهادات "إن صفر حادث هدف يمكن بلوغه وأفضل وسيلة في ذلك هي الوقاية".

للإشارة تم تسليم الجائزة الذهبية لسنة 2013 لمؤسسة "أو سي سي غوناني" لجهودها في مجال الصحة والأمن في العمل.

Fertial, obtient le prix d'Excellence Européen EFQM 300 +



FERTIAL Société des Fertilisants d'Algérie, une filiale de Grupo Villar Mir a obtenu le prix d'excellence européen 300 + (Reconnaissance de l'Excellence 3 étoiles). Il s'agit de la première évaluation de la CEG faite en Afrique. Fertial leader dans la production d'engrais, avec une part de 60-65 % du marché.

Une équipe d'évaluateurs du club d'excellence et de l'organisme de certification Bureau Veritas s'est déplacé en Algérie, et a effectué une visite d'évaluation des deux usines d'Annaba et Arzew. D'un effectif de près de 1300 personnes, Fertial est spécialisée dans la production de l'ammoniac et des engrais azotés.

Fertial a commencé son voyage vers l'excellence en 2010 avec l'obtention de la norme ISO - 9001 et ISO - 14001, OHSAS 18001 en 2011 et 17025 pour le laboratoire agronomique d'Annaba en 2012. 2013, a été marquée par la volonté de Fertial d'œuvrer pour l'acquisition de la certification 50001 relative à l'efficacité énergétique, ainsi que l'obtention l'EFQM degré 3, réalisations les plus récentes en matière de certification. Notons que Fertial est Toujours engagé à travailler avec le modèle EFQM pour atteindre le degré 4.

Les évaluateurs ont félicité l'ensemble des travailleurs des deux usines ainsi que la Direction générale pour cette performance. Le Directeur Industriel et Qualité, souligne le rôle majeur des dirigeants à hisser la société vers la perfection pour lui donner la réputation d'une entreprise moderne et fiable par l'engagement de tous le personnel dans ses projets.

Selon les organismes de certification et d'accréditation algérienne consultée, FERTIAL est devenue un référentiel dans le continent africain, pionnière dans l'application du modèle EFQM.

Les réalisations de FERTIAL corroborent le travail de Pierre Cachet, ancien PDG de l'EFQM, en renforçant le caractère universel du modèle EFQM en véhiculant les «grands messages européens » en matière de développement durable en direction des entreprises des autres continents. Marc Amblard, actuel PDG de l'EFQM déclare continuer dans le sens de Pierre Cachet et apporter à l'EFQM, une expérience significative de gestion sur la scène internationale.

مصنع عنابة

موارد بشرية

تم تسجيل تسع حالات إحالة على التقاعد في إطار الجهاز المعمول به في الشركة.

- تكوين

عمليات التكوين المسجلة خلال شهر فيفري:

- تكوين الموظفين الجدد لسنة 2013 من طرف (إي أف آ و (بي أو أف آ دي)

- تكوين القدرات العالية من طرف (سي أو أي إي)

- استغلال المولدات البخارية من طرف (سي أس سي)

- وكيل جمركي من طرف (سي سي إي)

- العمليات الموحدة من طرف (أ أو دو بل في)

- المقائل الآلية من طرف (أو أم أو أر أس أوو أن)

- تكوين داخلي للموظفين الجدد لسنة 2013

- المنشأة الطبية

واصل المركز الطبي زيارته الطبية الدورية المتعلقة بالمتابعة الخاصة للعمال للسداسي الأول وقد ارتفع عدد الزيارات الطبية الدورية إلى 81

أمن

لم يسجل مصنع عنابة خلال شهر فيفري أي حادث عمل مع توقف أو دون توقف عن النشاط إلا أن شركات المناولة سجلت حادث عمل دون توقف عن النشاط.

كما بلغ عدد الأيام التي لم يسجل بها أي حادث عمل مع توقف عن النشاط إلى غاية 28 فيفري 2014 ما يعادل 37 يوم.

الانتاج

تم إنتاج 14138 طن من الأمونياك و تصدير 10027.276 طن في حين ارتفع إنتاج نثرات فوسفور بوتاسيوم السولفر (أن بي كا أس) (15 - 15 - 15) خلال شهر فيفري إلى 16950 طن.

المديرية التقنية:

شرعت المديرية التقنية خلال شهر فيفري في متابعة عمليات وحدات الإنتاج حيث أجرى مختبر المصنع تحاليل مراقبة جودة المواد الأولية والمنتجات التامة الصنع. كما تم تحليل 31 عينة بالنسبة للغازات المطروحة في الهواء و 20 عينة أخرى بالنسبة للسوائل المطروحة.

كما استلم من جهته المختبر الزراعي 540 عينة من بينها 473 تتعلق بالتربة و 67 بالنباتات. وتم معالجة وتحليل 204 عينة.

نقل، تفرغ وتموين

تم وضع 14.913 طن في أكياس من بينها 11.834 طن من نثرات فوسفور البوتاسيوم (أن بي كا) و 3.079 طن من السولفات.

وسجلت النشاطات المينائية خلال شهر فيفري تصدير 10.027 طن من الأمونياك عن طريق باخرة واستيراد 3.150 طن من (أس آ أم). للإشارة تم إرسال 11.415 طن من الأسمدة من بينها 9.315 طن عبر الطرقات و 2.100 عبر السكة الحديدية.

مصنع عنابة

الانتاج

تم إنتاج 12183 طن من الأمونياك خلال شهر جانفي و تصدير 10617.841 طن . كما تم إنتاج 7450 طن من سماد نترات فوسفور بوتاسيوم السولفر (أن بي كا أس) (15- 15 - 15) و 1900 طن من السولفات.

موارد بشرية

تم تسجيل 5 حالات إحالة على التقاعد في إطار الجهاز المعمول به في الشركة.

- تكوين

سجل مصنع عنابة عمليات تكوين متنوعة خلال شهر جانفي على غرار:

- تكوين حول نصب الصقالة من طرف (سي بي بي)

- استغلال المولدات البخارية من طرف (سي أس سي)

- العمليات الموحدة من طرف (أ أو دوبل في)

- المقافل الآلية من طرف (أو أم أو أر أس أوو أن)

- تكوين الموظفين الجدد لسنة 2013 من طرف

(إي أف آ) و (بي أو أف آ دي)

- تكوين داخلي للموظفين الجدد لسنة 2013

- تكوين داخلي في عمليات نترات ثلاثي الهيدروجين

(أن أس 3)

- المنشأة الطبية

شرع المركز الطبي في إعادة إطلاق الزيارة الطبية الدورية 2014 وستتعلق هذه الأخيرة بإجمالي عمال 723 موزعين كالاتي: 638 عامل بالمصانع و 59 مستخدم لدى الإدارة العامة و 26 متربص و 11 (سي دي دي).

كما بلغ العدد الإجمالي للزيارات الدورية المرتقبة 1120 حيث تتطلب بعض مناصب العمل زيارة طبية نصف سنوية.

للإشارة تم إجراء 84 زيارة طبية دورية.

أمن

لم يسجل مصنع عنابة خلال شهر فيفري أي حادث عمل مع توقف أو دون توقف عن النشاط إلا أن شركات المناولة سجلت حادث عمل دون توقف عن النشاط.

كما بلغ عدد الأيام التي لم يسجل بها أي حادث عمل مع توقف عن النشاط إلى غاية 28 فيفري 2014 ما يعادل 37 يوم.

المديرية التقنية

شرعت المديرية التقنية لعنابة خلال شهر جانفي في متابعة عمليات وحدات الإنتاج حيث أجرى مختبر المصنع تحاليل لمراقبة جودة المواد الأولية والمنتجات التامة الصنع إلى جانب تحليل 25 عينة بالنسبة للغازات المطروحة في الهواء و 19 عينة للسوائل المطروحة.

و استلم من جهته المختبر الزراعي 116 عينة تربة وتم تحليل ومعالجة 200 عينة أخرى.

كما كان للمديرية تأطير متربصين وإجراء مفتشية المراقبة من خلال أرضية من طرف خلية البيئة والتحليل لمخطط التسيير البيئي.

نقل، تفرغ وتموين

تم خلال شهر جانفي وضع 18.245 طن في أكياس من بينها 15.443 طن من نترات فوسفور البوتاسيوم (أن بي كا) و 2.802 طن من السولفات.

وسجلت النشاطات المينائية تصدير 10.497 طن من الأمونياك عن طريق باخرة واستيراد 5.548 طن من حمض الفوسفوريك و 6.270 طن من سولفر أوكسيد الفوسفور (أس أو بي) و 5.500 طن من نترات بوتاسيوم الكالسيوم.

وتم إرسال 14.645 طن من الأسمدة من بينها 12.355 طن عبر الطرقات و 2.290 عبر السكة الحديدية.

مصنع اريزو

أجهزة

- جهاز إدارة الجودة (إيزو 9001)

دخول حيز الخدمة عمليات تصحيح المنافذ غير المطابقة (احتجاج زبون أوناكس في ديسمبر 2009). كانت العمليات كالاتي:

- ضبط البساط من أعلى إلى أسفل المستكشف لإشارة الاستكشاف.
- تسخير منخل للتبادل الجوّاري لنقاط الفرز.
- تغيير وتبسيط وضعية المناخل.

- وضع المغناطيس الدائم لمختلف نقاط عمليات التعبئة في الأكياس.

- وضع المغناطيس الدائم المحمول لتسهيل البحث عن الدقائق الجزئية المعدنية.

- تغيير إجراء فحص خط التعبئة في الأكياس قبل الانطلاق بقائمة مراجعة بإدراج المراقبة المرئية للمناخل من طرف رئيس الإنتاج النهائي مع رئيس العمال.

- إدراج ضمن عملية التعبئة في الأكياس المراقبة الفورية للأكياس المكتشفة إيجابيا.

- تدوين الأشياء غير السوية اليومية ضمن السجل الخاص.

- وضع تقرير حادث في الحملة مع تحديد كل جسم معدني.

- تحديد مصدر رواسب لتدخل الصيانة.

- وضع منخل عند مخرج الوزانة في خط الإنتاج.

- برمجة اجتماع حصيلة مع أونكس.

- تثبيت أهداف الجودة لمختلف العمليات لسنة 2014.

- جهاز إدارة البيئة (إيزو 14001)

- الإعلان السنوي للنفائيات في 31 ديسمبر 2013 (المحفز المستعمل) على مستوى مديرية البئية لولاية وهران.

- إنجاز دراسة للأثر البيئي (أو إي أو) مع (دي في آ) إلى جانب برنامج إدارة البيئة (بي جي أو).

- الالتزام ببعض الاستثمارات المندرجة في إطار برنامج الإدارة البيئية.

- إصلاح أرضية وسقف المخزن (أو 70 / 1) لتقليل نفاذ الأوت في السوائل المطروحة على مستوى مخزن الأسمدة (وحدة 70/1)

- وضع جهاز استكشاف وإطفاء الحرائق للقاعات الكهربائية لتقليل أخطار الحرائق في المعدات.

- تهيئة منطقة لتخزين المنتجات الكيماوية السائلة في مخزن المنتجات لتجنب انسكاب المنتجات الكيماوية.

- وضع برج جديد للتبريد لوحدات الأحماض النثرية بغرض التقليل من انبعاثاتها الهوائية.

- ترسيخ الأهداف البيئية لمختلف العمليات لسنة 2014.

- جهاز إدارة الأمن (أوهاس 18001)

إجراء عمليات تصحيحية لـ (تي إي آ سي) (التسممات الغذائية الجماعية): العمليات المنفذة:

- وضع إجراء يتعلق بخطر بـ (أس تي) متعلق بالتسممات الغذائية الجماعية وضمان متابعة لها.

- تهيئة فضاء لتخزين الخضار.

- التحضير على البارد (غسل وتقطيع الخضار) داخل قاعة مستقلة ومنفصلة عن قاعة الطهي.

- اقتناء خزان تبريد بسعة تبريد سلبية بـ 1330 ل مخصصة لتخزين اللحوم البيضاء.

- تخصيص باب للنفائيات باتجاه منطقة القمامات .

- إنجاز دراسة لأخطار (أو دي دي) مع (دي في آ).

- ترسيخ أهداف الأمن لمختلف عمليات سنة 2014.

-جهاز إدارة الطاقة (إيزو 50001)

- اجتماعات التكوين والتحسيس لمسؤولي ورؤساء المنشآت للجوانب الطاقوية وجهاز إدارة الطاقة.

- تحديد مشاريع التحسين الطاقوي.

- ترسيخ الأهداف الطاقوية لمختلف عمليات سنة 2014.

تمويل

شرح المصنع في :

- وضع مخطط تمويل بالمنتجات الكيماوية (بريكوا) عنابة و أريزو.

- أشغال وضع عقد تمويل بالأزوت السائل (بريكوا) عنابة وأريزو مع ليند غاز.

- استكمال عقد (بريكوا) للشراء واسع المدى للمحفزات مع "جونسون متهاي" بكل من عنابة وأريزو.

- تحضير لانتقال عقد (بريكوا كاترينغ) عنابة وأريزو.

- انطلاق عقد (بريكوا تي أف أو / هيلياتتيك) حول دراسة معدات "أتاكس" بكل عنابة وأريزو.

- متابعة مفاوضات 2014 بالنسبة لاتفاقيات قرض المناولة.

نقل وتفريغ

- إطلاق عملية استرجاع 5700 طن من من نثرات الأمونيوم الكلسية 27 .

- تحضير برنامج لإرسال (ان آ تي) للزبون " أوناكس".

مصنع أرزيو

الانتاج

بلغ إنتاج الألمونياك لوحدة نثرات ثلاثي هيدروجين

(أن أش 3) خلال شهر فيفري 14605 طن أي بمعدل إنجاز 114.15 بالمائة (12795 طن) مقارنة بالتوقعات.

وبلغ إنتاج الألمونياك لوحدة نثرات ثلاثي الهيدروجين

(أن أش 3) 13705 طن أي بمعدل إنجاز 98.93 بالمائة (13853 طن) مقارنة بالتوقعات.

وبلغ إنتاج حمض النتريك لوحدة الحمض الثانية 2780 طن. وتم إنتاج 2575 طن من نثرات لوحدة النثرات الثانية (أ) خلال شهر فيفري أي بمعدل إنجاز بـ 183.93 بالمائة (1400 طن) مقارنة بالتوقعات.

أمن

لم يتم تسجيل أي حادث عمل مع توقف عن النشاط خلال شهر فيفري. كما بلغ عدد الأيام التي لم يسجل بها أي حادث عمل مع توقف عن النشاط منذ آخر حادث بتوقف عن النشاط 1669.

وأجرى المصنع من جهة أخرى تمرين افتراضي استعجالي في 12 فيفري 2014 على مستوى وحدة الألمونياك الأولى. كما شرع في التحسيس من خلال عقد اجتماعات بين مستخدمي مختلف المديرية حول أهمية التبليغ عن شبه الحوادث.

موارد بشرية

شرع المصنع خلال شهر فيفري في إعداد قرار إحالة على التقاعد كما سجل حالتي تثبيت في منصب العمل.

- تكوين

برنامج التكوين لشهر فيفري

تكوين داخلي : تكوين حول "تدريب على جهاز سيدرا"

تكوين خارجي :

- تلقين التواصل بالفرنسية المهنية (متابعة)

- أفعال آلية (متابعة ونهاية)

- تكوين القدرات العالية



الخدمات الاجتماعية

- عمرة 2013 : 8 أعوان من بينهم 5 أعوان متقاعدين.
- طب اجتماعي : 38 عون من بينهم 25 عون متقاعد حيث تم إجراء 20 فحص عام و 14 فحص خاص
- عيادة " لي كاستور" : التكفل بخمسة أعوان.
- تكاليف جنازة : ثلاثة أعوان.
- نقل المتمدرسين : 15 متمدرس.
- المعالجة الحموية بطالاسو : عون واحد.

طب العمل

سجلت المنشأة الطبية لمصنع أرزيو 139 زيارة طبية دورية و 105 زيارة طبية تلقائية و 25 فحص طبي و 3 حالات استعجالية وفحص طبي في إطار التوظيف.

مصنع ارزيو

الانتاج

بلغ إنتاج الأمونياك لوحدة نثرات ثلاثي هيدروجين (أن أش 3) خلال شهر جانفي 15470 طن أي بمعدل إنجاز 109,21 بالمائة (14166 طن) مقارنة بالتوقعات.

وبلغ إنتاج الأمونياك لوحدة نثرات ثلاثي الهيدروجين (أن أش 3) 17395 طن أي بمعدل إنجاز 113,42 بالمائة (28164 طن) مقارنة بالتوقعات.

طب العمل

الصحة اولا و قبل كل شيء

خضع 16 عونا بمصنع ارزيو لفحص طبي دوري في حين قام 108 عون بزيارة طبية تلقائية واستفاد 11 عونا من فحص طبي.

موارد بشرية

الاحالات على التقاعد و الاستقدمات

شرع مصنع ارزيو خلال شهر جانفي في إعداد أربع قرارات إحالة على التقاعد وأربع قرارات نيابة وقرار إعادة تنظيم.

تكوين

تكوين داخلي

- تكوين الموظفين الجدد متابعة ونهاية تكوين "المنصب المزدوج" للموظفين الجدد (أن أر 3)

تكوين خارجي

- تلقين التواصل بالفرنسية المهنية (متابعة)

- أقفال آلية (متابعة)



الخدمات الاجتماعية

الصحة اولا و قبل كل شيء

- تعلقت نشاطات الخدمات الاجتماعية لمصنع ارزيو بـ:
- حج 2013 : 85 عون من بينهم 25 عون متقاعد.
- عيادة " لي كاستور" : التكفل بخمس حالات.
- تكاليف جنازة : عونين اثنين.
- نقل المتدربين : 16 متمدس.

أمن



لم يسجل مصنع ارزيو أي حادث عمل مع توقف عن النشاط خلال شهر جانفي ما رفع عدد الأيام التي لم يتم تسجيل بها أي حادث عمل مع توقف عن النشاط منذ آخر حادث بتوقف عن النشاط إلى 1641.

وأجرى المصنع من جهة أخرى تمرين افتراضي استعجالي في 28 جانفي 2014 على مستوى وحدة الأمونياك الثانية ومراقبة وضعية الأقفلة ذات الخراطيش المرشحة لمستخدمي مختلف المنشآت.

وفضلا عن ذلك تم تنظيم تكوين من طرف الأمن حول المفاهيم القاعدية للأمن الصناعي لفائدة مجمل عمال المناولة.



فرتيال بالارقام

جانفي

بلغت المبيعات الإجمالية لشهر جانفي 2014 نحو 72821 طن أي ما يعادل 107 بالمائة من التوقعات.

السوق الداخلية:

أسمدة:

ارتفعت مبيعات الأسمدة إلى 17576 طن أي ما يعادل 92,50 بالمائة من الأهداف المسطرة للشهر و 90 بالمائة من إنجازات سنة 2013. وتم تصدير 17285 طن من الأسمدة خلال شهر جانفي من بينها 14565 طن انطلاقا من مصنع عنابة و 2640 طن من مصنع أرزيو. وفي ما يخص المخبر الزراعي تم استلام 116 عينة خلال شهر جانفي وتم تحليل 200 عينة أخرى.

السوق الخارجية

تم تصدير 53690 طن من الأمونياك من بينها 43072 طن من أرزيو و 10618 طن من عنابة أي بمعدل 110 بالمائة من الأهداف المحققة.

المنتجات الكيماوية الصناعية:

تم تحقيق رقم أعمال 48736 كا.د.ج من مبيعات المنتجات الكيماوية والصناعية خلال شهر جانفي.

فيفري

ارتفعت المبيعات الإجمالية لشهر فيفري 2014 إلى 57814 طن أي ما يعادل 91 بالمائة من التوقعات و 54 بالمائة من مبيعات نفس الشهر للسنة الماضية. وبلغت المبيعات المترتبة في نهاية فيفري 129810 طن أي بمعدل 98 بالمائة من الأهداف المحققة وانخفاض بـ 34 بالمائة مقارنة بسنة 2013.

السوق الداخلية:

أسمدة:

بلغت مبيعات الأسمدة خلال الشهر 13939 طن أي ما يعادل 74.50 بالمائة من الأهداف المسطرة وانخفاض بـ 47.50 بالمائة مقارنة بنتائج نفس الشهر من السنة الماضية. وبلغت المبيعات المترتبة للأسمدة نهاية فيفري على مستوى السوق الداخلية 30703 طن أي بمعدل 85.50 بالمائة من الأهداف المحققة. وتم إرسال 11415 طن من الأسمدة انطلاقا من عنابة. كما بلغ حجم الأسمدة المرسل 40115 طن من بينها 2640 طن انطلاقا من أرزيو. وفي ما يتعلق بالمخبر الزراعي تم خلال الشهر استلام 540 عينة وتم تحليل 204 عينة أخرى.

السوق الخارجية

تم خلال شهر فيفري تصدير 41527 طن من الأمونياك أي بمعدل 138 بالمائة من النتائج المحققة وانخفاض بـ 34 بالمائة مقارنة بالنتائج المحققة خلال نفس الشهر من السنة الماضية. وبلغ حجم الصادرات 95217 طن من الأمونياك أي ما يعادل 142 بالمائة من الأهداف المسطرة.

المنتجات الكيماوية الصناعية:

تم تحقيق رقم أعمال 44185 كا.د.ج من مبيعات المنتجات الكيماوية والصناعية خلال شهر فيفري أي ما يعادل 74 بالمائة من التوقعات و 94 بالمائة من المبيعات المحققة خلال نفس الشهر من السنة الماضية.

متفرقات:

شاركت فرتيال في المؤتمر السنوي (آ أف آ) المنظم بشرم الشيخ (مصر) حيث تم خلاله عقد اجتماعات وجلسات عمل مع الزبائن والموردين كما شكل هذا الموعد فرصة للتطرق لمختلف المسائل المتعلقة بنشاطاتها.

احمد زرداوي احسن عامل بفيرتيال في جانفي وفيفري

"تحسن مناخ العمل في المؤسسة" سأهم في نيلي جائزة احسن عامل"



لا يخفي زرداوي احمد المهندس بالمديرية التقنية لوحدة "ان. بي. كا" بمصنع عنابة تفاعله بالمستقبل المشرق لفيرتيال وهو صاحب جائزة احسن عامل بالمؤسسة لجانفي وفيفري 2014 وهذا بالنظر للتحسن الملحوظ الذي عرفته المؤسسة على كافة الاصعدة.

وقد ساهمت الدورات التكوينية و التربصات التي استفاد منها المهندس والذي يعمل تحت مسؤولية المدير التقني لوحدة "ان.بي.كا" في تطوير مستوى الخبرة و التحكم والاشراف على مختلف مراحل الانتاج.

ويحرص السيد زرداوي (52 سنة) على التأكيد في هذا الصدد ان نيله شهادة احسن عامل في المؤسسة لشهري جانفي وفيفري 2014 هو تنويج لسنوات من الجهود المبذولة لا سيما كمسؤول على مختلف المصالح بالمؤسسة لاسيما في مجال الاستغلال.

ويقول في هذا الصدد ان الحصول على هذه الجائزة "هو تكريم جميل وتشريف لشخصي من شأنه ان يشجعني اكثر في المستقبل ويزيد شعوري بالارتباط بالشركة".

كما ان التربصات التي استفاد منها في المؤسسة وخارجها في مجال النوعية و المخبر ومعايير الايزو ساهمت في النجاحات اللتي حققها احسن عامل في فيرتيال الذي يطمح الى توجيه جهوده نحو تاطير الشباب العامل في المؤسسة وتلقيه المعارف العملية التي يلم بها.

واليوم وبعد مشوار مهني ثري -بدأه سنة 1991 تاريخ التحاقه بالوحدة برتبة مهندس طرائق مستوى اول- يقف وقفة تقييمية لهذا المسار على ضوء الديناميكية القوية التي تعرفها المؤسسة بفضل الشراكة مع الطرف الاسباني والتي لاتزال تؤتي ثمارها سواء على مستوى محيط العمل او على مكانة فيرتيال في السوق.

ومن بين العوامل التي ساهمت بدون ادنى شك في هذا التحسن القفزة النوعية المحققة في مجال تقنيات الانتاج و الاهتمام المتزايد بالنوعية و سلامة العمال في اطار تطبيق المعايير الدولية المعمول بها في مختلف المجالات الصناعية لا سيما تلك الخاصة بالبتروكيمياء.

كل هذا المناخ -يضاف اليه العلاقات التي لم تنفك تتحسن بين مختلف رتب العمال وتوفر مختلف قنوات الاتصال الداخلي- سمح للشركة "بتحقيق تطور كبير" خلال السنوات الاخيرة يؤكد السيد زرداوي الذي يحرص على الاهمية التي صارت تعطى لتكوين الموارد البشرية.

السيد جورج ريكينا لافارن
المدير العام لفرتيال



2013 سنة مفعمة بالتجربة

وبكل تواضع نثق كل الثقة بإسهامنا في تنمية قطاع الفلاحة بالجزائر لاسيما من خلال مختبراتنا الزراعية والتقنية ومراكز التكوين ومستشارينا الفلاحين ومنتجاتنا وغيرها من الأشياء الأخرى التي تبين أن فرتيال حاضرة ومهتمة بتلبية احتياجات هذا القطاع.

ومن هذا المنظور ولمواصلة التزامنا اتجاه قطاع الفلاحة الجزائرية تم إعداد مخطط استثمار جديد بقيمة 250 مليون دج من أجل رفع الإنتاج وجودة منتجاتنا.

وستتميز سنة 2014 كذلك بتحديات جديدة حيث ستلزمنا الجراة لمواصلة التحديث والتنسيق في ما بيننا وتوحيد قوانا وضع الثقة في مهارتنا ومواهبنا . وسيسمح لنا ذلك بالظفر بالتنافسية وإرساء فرتيال وفقا للمعايير الدولية.

كانت سنة 2013 مفعمة بالاستثمارات وبذل الجهود و الإشراف والتفاني في العمل وهي اللحظات التي ميزت مؤسستنا التي تعيش تطورا مستمرا. لقد حددنا أهداف مثلما هو الشأن مطلع كل سنة وقد بلغناها بفضل فاعلية نموذج الأعمال وقدرة تنفيذ فريق الإدارة ومجمل المتعاونين حيث تحصلنا على نتائج جد إيجابية.

وبالنسبة لفرتيال سمحت سنة 2013 بإرساء مخططات جديدة للتنمية. وستسمح لنا سنة 2014 بمواصلتها حيث يظل الإسهام في تنمية الفلاحة الجزائرية هدفنا الرئيسي. ولتحقيق ذلك تم تخصيص استثمارات هامة خلال السنة المنصرمة ما سمح لنا بإنجاز عديد العمليات من بينها المحافظة على الشغل وتكوين عمالنا والحفاظ على الأمن على مستوى الموقعين وتحسين إنتاج التخصيب بشكل يلبي الاحتياجات فضلا عن نيل شهادات جديدة على غرار علامة المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة وهي الأولى على صعيد القارة الإفريقية.

فرتيال

نيوز

نشرة من اعداد فرتيال رقم 46 - جانفي وفيفري 2014

ملف

2013، نجاح مضمون



المنصة



"تحسن مناخ العمل في المؤسسة ساهم في تبلي
جائزة احسن عامل"

روبورتاج



وحدة NPK