

## Interview M. MEBARKI Lakhdar Président Directeur Général FERPHOS group

### NL- Depuis la création du Groupe FERPHOS, quel bilan pouvez-vous dresser ?

P-DG : La création de FERPHOS group a donné à nos activités une autre dimension et une autre image. En terme de dimension, le niveau atteint sur le marché international. Avant 2005, nous étions à moins de 1 000 000 Tonnes de phosphate et à moins de 100000 tonnes de minerai de fer, aujourd'hui nous sommes près de 2000000 tonnes pour le phosphate et à plus de 350000 tonnes pour le minerai de fer. Le transport qui ne se faisait qu'avec la SNTF, aujourd'hui se réalise à plus de 50% avec SOTRAMINE. Nous étions à moins de 1500 collaborateurs, et aujourd'hui nous sommes à plus 2000. En terme d'image, FERPHOS group, n'avait pas de poids dans le club des exportateurs des phosphates. Aujourd'hui, nous sommes écoutés et considérés. Pour le minerai de fer, on était un petit fournisseur pour la cimenterie. Aujourd'hui, nous sommes contactés par des partenaires, pour aller vers des produits à haute valeur ajoutée. Les fournisseurs qui ont fui l'Algérie dans la décennie passée, souhaitent aujourd'hui être nos partenaires. Avant 2005, nous n'avions aucun gestionnaire avec un MBA. Aujourd'hui, nous avons plus de 15 MBA et une 1<sup>ère</sup> promotion de la PGS. Sur le plan de la communication, nous nous limitons aux réunions et aux rencontres, aujourd'hui nous publions le n°1 de la News Lettre.

### NL- Dans un environnement extrêmement concurrentiel, quels sont les atouts de FERPHOS group ?

P-DG : La qualité des produits qui répondent aujourd'hui aux attentes des clients, notamment le phosphate pour l'application directe. L'approche de FERPHOS group vis-à-vis de ses clients, est une approche de partenariat, plus qu'une relation client fournisseur. Les services qu'offrent FERPHOS group à ses partenaires sont d'un niveau acceptable. L'atout vient également de l'environnement économique de l'Algérie, qui offrent des avantages notamment pour les investissements (avantages fiscaux, protection du capital...) en comparaison avec certains pays du maghreb. L'atout majeur de FERPHOS group, ceux sont les travailleurs, les cadres ; l'ensemble des collaborateurs. Leur persévérance, leur courage et leur conviction garantissent à FERPHOS group ses résultats.

### NL- Comment voyez vous FERPHOS group dans les années à venir ?

P-DG : Le géant des phosphates. Le producteur d'un minerai de fer enrichi et exploitable. Producteur des pièces en fonte que le secteur minier importe actuellement. FERPHOS group doit être un vrai centre de création de richesse garant d'une stabilité sociale dans les régions où il opère. Le Groupe doit être l'université pratique du métier du mineur. Il doit être et j'en suis convaincu, les premières activités à garantir des rentrés en devise du secteur hors hydrocarbures. Une des actions qui renforce notre vision à long terme, est la création de la Jointe-Venture avec Engro et Sonatrach pour le projet de Boucheougouf.

### NL- Récemment FERPHOS group, a été confronté à quelques remous médiatiques. Quel regard jetez-vous sur cette situation ?

P-DG : Nous ne sommes pas confrontés à des remous médiatiques, mais à une campagne artificielle pour déstabiliser, le Groupe, l'équipe dirigeante dans sa démarche et fragiliser le ciment solide du collectif. Dieu merci, nous nous connaissons très bien et selon notre avis notre gestion est transparente. Je pense que nous communiquons suffisamment avec les collaborateurs et nos partenaires, de ce fait tout ce qui a été publié n'a pas porté atteinte à la démarche de la société, malgré des attaques méchantes. Mais nous sommes sûre de nous, et nous avons l'assurance et la confiance de nos collaborateurs. Nous continuons à travailler dans une sérénité totale.

Les objectifs 2008 ne seront peut-être pas atteints à cause de cette campagne, mais la santé financière du Groupe est excellente, pour preuve notre fierté à la fin des 8 premiers mois de cette année, d'avoir un résultat provisoire de 2,5 Mds de dinars.

### L- Quel est votre message pour Le Travailleur de FERPHOS group ?

P-DG : Avant tout, il m'est très cher. Je saisi cette occasion pour remercier tous les travailleurs du Groupe FERPHOS et à leur tête leurs représentants, pour leur

## EDITORIAL

Cette seconde édition, met à l'honneur SOMIPHOS. Outre l'actualité du Groupe, et les divers sujets traités, vous aurez l'occasion au fil de votre lecture, de mieux connaître l'activité de cette filiale, et des gens qui la font vivre. Evidemment, tous les aspects de son activité n'ont pu être traités, mais j'espère attiser suffisamment votre curiosité pour mieux apprécier les métiers de SOMIPHOS.

M. ALLA

solidarité affichée en cette période d'examen. Je suis fier d'eux. Il y a un retour de l'investissement que nous avons mis en place depuis 2001, axé sur la mise à niveau de nos activités, et l'amélioration de la vie des travailleurs. Aujourd'hui, je suis plus responsable que jamais du travail du Groupe. Je ferai tout pour rester le coach du projet de FERPHOS, et pour la réussite de toutes les actions engagées. Mon objectif en plus du développement des produits du Groupe, est l'amélioration du pouvoir d'achat du travailleur. Nous créerons la richesse ensemble et nous essaierons d'en faire profiter, les travailleurs, l'Entreprise et les régions où nous exerçons nos activités.

## ACTUALITE DU GROUPE

### POLE INDUSTRIEL

Le chef du Gouvernement a instruit le ministère de l'agriculture à l'effet de déclasser la partie du terrain forestier et la verser dans le domaine privé de l'état. Ce qui permettra à l'administration des domaines d'établir l'acte de concession au profit du projet industriel des engrais phosphatés.

Le projet rentre ainsi dans une phase accélérée pour sa concrétisation.

- Les entreprises du Secteur Minier sont mises sous tutelle directe du Ministère de l'Energie et des Mines, à dater du 06 septembre 2008.
- Participation de la délégation de FERPHOS group à la conférence annuelle de l'IFA (International Fertilizer Association), à Vienne, du 19 au 21 mai 2008.
- Participation à la 41<sup>ème</sup> Foire Internationale d'Alger du 07 au 13 juin 2008.



Pour la première fois FERPHOS group s'est doté d'un stand spécifique et personnalisé, pour véhiculer une image de marque à la hauteur de ses ambitions.

- Tenues des journées avec l'ANGCM les 1<sup>er</sup> et 2 avril 2008 sur la Mine de Kef Essnoun.
- Participation de FERPHOS group, au Forum de Béjaïa les 2 & 3 juillet 2008. L'objet de ce forum est principalement le rapprochement des entreprises avec le monde universitaire.
- Changement à la Fonderie de l'Ouzenza : Nomination de M. Kehal Abdelmajid, Président du Conseil d'Administration de SFO. Nomination de Monsieur Athamna Nordine, Directeur Général de SFO. Nomination en leur qualité d'administrateurs M. Drid Lahbib et M. Lotfi Bouaraara.
- Nomination de Monsieur Rezkallah Abdallah, Directeur de la mine de Rouina, SOMIFER, succédant ainsi à Monsieur Athamna Nordine.

## LES RESSOURCES HUMAINES AU CŒUR DE LA STRATEGIE....

Entretien avec M. Boutella Azzedine,  
Directeur de la Division Régulation &  
Management Interne

### NL- Quel regard jetez vous sur le Management des Ressources à FERPHOS group ?

A.B - Nous sommes en décalage entre les capacités actuelles et entre ce que nous voulons faire. Il n'y a pas réellement de mise en œuvre de stratégie des Ressources Humaines. Le collectif de FERPHOS group a un potentiel extraordinaire, qui ne demande qu'à être valorisé. Et je suis certain qu'avec ce que l'on a comme compétence, nous pouvons déjà réaliser des miracles.

NL- Au regard de la stratégie de développement de FERPHOS group (par exemple le Projet Industriel des Engrais Phosphatés), comment vont être appréhendés les défis en terme de Ressources Humaines ?

A.B - Nous avons un plan de développement très ambitieux, nous changeons de dimension en terme de production et d'exportation, nos métiers sont en pleine évolution, et donc en terme de quantité et de qualité, nos compétences doivent suivre et soutenir ce rythme. Au regard du mode de la jointe venture pour la société des engrais phosphatés, le management sera certainement différent. Aujourd'hui il est prématuré d'en parler, mais avec la création de l'entreprise, les profils se détermineront d'eux même. Ce qui est certain, de nouveaux métiers vont surgir où la maîtrise et l'expertise sont importantes, d'où un grand besoin en compétences. Il est évident que si notre stratégie n'est pas en adéquation avec notre développement, nous encourons certains problèmes. Une réflexion est donc nécessaire sur ce que nous disposons, de quoi on aura besoin à court, moyen et long terme, et comment recruter, et former pour être au rendez vous. Il faut nécessairement adapter notre stratégie des Ressources Humaines à notre plan de développement. Une politique de Ressources Humaines est en cours d'élaboration et sera diffusée pour accompagner et soutenir notre stratégie telle que : la politique de la gestion de carrière, des postes clés, du développement des hauts potentiels, du développement des personnes, de l'emploi, de la rémunération, de l'hygiène et de la sécurité.

**NL- Depuis juillet 2008, vous avez réalisé des entretiens avec des cadres de SOMIPHOS et de SOMIFER, dans le but d'identifier les compétences. Pourriez-vous nous en dire plus ?**

AB- L'entretien a été réalisé à 90% dans ces 2 filiales. J'ai été agréablement surpris surtout par les nouveaux. Cette opération va se prolonger aux autres filiales entre septembre et octobre 2008. Et sur la base des conclusions nous allons agir pour valoriser notre potentiel humain et accompagner au mieux notre développement.

**NL- Actuellement ont lieu des formations, pour développer les compétences à haut potentiel. Quels en sont les objectifs, et comment se fait le choix des candidats ?**

A.B - Le choix se fait sur la base d'une analyse des compétences. La filiale choisit les candidats avec une logique d'analyse de l'existant, du besoin recensé et pour combler l'écart identifié. Par la suite, les demandes sont transmises à la Direction Générale de FERPHOS group. Le développement de ces compétences a pour objet d'assurer des fonctions supérieures. A cet effet, une circulaire relative aux formations de haut niveau au MBA, diffusée dès le 15 mars 2008, définit les modalités de dépôts et d'éligibilité des candidatures.

**NL- La reconnaissance du collaborateur est une composante à part entière de la culture de FERPHOS group. Comment cela se traduit-il concrètement ?**

A.B - La Direction Générale de FERPHOS attache une grande importance à la reconnaissance et se soucie de chaque collaborateur. FERPHOS group se penche dès cette année sur une nouvelle approche pour la reconnaissance des collaborateurs. A titre d'exemple, le meilleur auditeur, cette reconnaissance est certes, symbolique mais elle est importante. La promotion est également un moyen de reconnaissance. Très prochainement, on va passer d'une politique de rémunération égalitaire, à une politique équitable, en fonction de ce qu'apporte le collaborateur, et ce grâce à de nouveaux outils mis en place : la nouvelle grille des salaires, l'avenant à la convention, et la procédure d'avancement au mérite. Avec cette nouvelle politique, la reconnaissance revient au mérite, ce qui permettra au collaborateur de se distinguer grâce à son effort. Le gestionnaire pourra ainsi mieux gérer le développement des compétences, et le collaborateur pourra s'épanouir et aura une vision plus claire de ses ambitions professionnelles.

**NL- Peut-on dire que le Développement de FERPHOS group sur le plan national et International, se réalise grâce à l'épanouissement de son potentiel humain ?**

A.B - Le défi à venir c'est le défi humain, et cela ne prendra forme qu'avec la prise de conscience du collectif, et de sa volonté de réaliser des choses extraordinaires. L'entreprise veut aller loin, et le collaborateur ne peut que contribuer à l'atteinte de ses objectifs.

**NL- Pourquoi venir travailler à FERPHOS group ?**

A.B - Pourquoi ? FERPHOS group a une forte et belle image de marque. Elle respire la fierté et l'ambition. Nous avons des équipes jeunes, dynamiques simples, ouvertes et compétentes. Bien que nous soyons une entreprise publique, nous travaillons aux standards internationaux. FERPHOS group est une entreprise où on peut évoluer, s'épanouir, et où tout le monde participe à la création de richesse. Nous offrons les mêmes chances aux hommes et aux femmes, et des opportunités de carrière extraordinaires.

**NL- Quels conseils prodigueriez vous aux candidats potentiels ?**

A.B - Avoir du caractère, être patient, persévérant, savoir s'imposer par le travail et l'effort, aimer le métier et avoir le sens du défi.

Et bien sûr s'imprégner de la culture du mineur et être capable de se l'approprier.

Le passage aux standards internationaux en matière de management financier (IAS/IFRS) n'est qu'une suite logique des réformes économiques, sociales et financières enclenchés par les pouvoirs publics depuis 1988.

En effet, la promulgation de la loi relative au système comptable et financier est à juste titre un moyen pour faire face à la nouvelle culture qui s'installe dans le monde des affaires, et une mise à niveau de notre système financier.

Les réformes introduites au niveau du système financier et comptable, devront être accompagnés par des changements de méthodes, de comportements ainsi que des états d'esprits. A cet effet, ne sont pas concernés par ce système uniquement les comptables mais toute la population créatrice de l'information (gestionnaires de paie, gestionnaires des stocks, gestionnaires de la facturation, gestionnaires financiers...). La présentation des états financiers telle que prévu par le système comptable et financier répond aux critères de qualité suivants:

1- La pertinence, 2- La fiabilité, 3- La comparabilité, 4- L'intelligibilité.

A partir des quatre critères de qualités de l'information, nous pouvons déduire que ce nouveau système est destinée en premier lieu aux investisseurs et ce, dans le but de créer de la richesse et aussi de consolider l'intégration de notre pays dans la finance internationale.

FERPHOS group, considère ce nouveau système comme un projet à part entière et lui confère toute l'attention. A cet effet, une équipe se penche actuellement sur l'élaboration du cahier des charges en mesure de satisfaire nos ambitions.

Aussi, le nouveau système comptable et financier nous offre l'opportunité d'harmoniser les outils de gestion et de les perfectionner.

Nos ambitions ne se limitent pas à la date de mise en oeuvre, mais elles se prolongent au delà, d'où les fortes exigences qu'aura FERPHOS group par rapport au cabinet accompagnateur.

Enfin, nous serons honorés par les contributions des uns et des autres pour la réussite du projet en envoyant vos suggestions à l'adresse suivante : [akafi@ferphos.com](mailto:akafi@ferphos.com) *M. Kafi Abdelhamid Directeur Participations et Finances.*

## L'AUDIT OPERATIONNEL

### AU SERVICE DU CONTROLE INTERNE

Il est reconnu mondialement que l'Audit Interne est l'une des pierres angulaires du gouvernement d'entreprises, au même titre que le Conseil d'Administration et la Direction Générale. En raison de la position unique des auditeurs internes au sein de l'entreprise, ceux-ci assurent aux membres du Conseil d'Administration une aide précieuse en procurant une assurance objective sur la vie de l'Entreprise la gestion des risques et les processus de contrôle.

La définition que l'on peut donner de l'audit interne en se référant à la déclaration des responsabilités de l'I.I.A (Institute of internal Auditors), « est celle d'une activité indépendante et objective qui donne à une organisation une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte ses conseils pour les améliorer, et contribue à créer de la valeur ajoutée ».

*Mme Bouaraara Lamy*

*Directrice Audit Qualité Environnement*

## FORMATION D'AUDITEURS

Déroulement de la formation d'auditeurs internes opérationnels, articulée autour de 6 modules : l'audit interne, la méthodologie de l'audit interne, les techniques et les outils de l'audit interne, le rapport d'audit et la communication dans l'audit interne, l'audit comptable et financier et l'audit social, dispensée par le cabinet B.A.C.G / A.I Annaba. Ont été reçus en juin 2008, en leur qualité d'auditeurs :



Mme Messabha Salima, M. Raïs Ammar, Mme Bouaraara Lamy, M. Mokhtari Saïd, M. Benarbia Sidi Mohamed, M. Chenikhar Labidi, M. Hanoun Ahmed, M. Terrab Mohamed, M. Ouanas Réda, M. Bekkakra Mokhtar, Mme Daï Saïda, M. Ghoul Zzedine, M. Djahdou Radhia

Un contrat d'assistance a été établi avec B.A.C.G / A.I Annaba, pour le renforcement de la structure Audit Interne au niveau de FERPHOS group et de ses filiales à compter du mois de juillet 2008. Son objectif, l'élaboration du Manuel Général portant sur la Méthodologie de l'Audit Interne adapté aux Systèmes d'Information de FERPHOS group et l'élaboration des guides d'Audit et des différents questionnaires du Contrôle Interne.

# SOMIPHOS *Filiale de FERPHOS group*

## Société des Mines de Phosphates



Créée en janvier 2005, suite à la réorganisation de FERPHOS spa, SOMIPHOS est une société par action à capital public, détenu à 100% par FERPHOS group. Elle a pour objet la recherche, l'exploitation, le traitement, l'enrichissement, la transformation le transport et la commercialisation des phosphates et produits connexes ou analogues.

DG SOMIPHOS

ORGANISATION DE SOMIPHOS

Installations Portuaires Annaba

- Centre logistique pour l'exportation des phosphates

Complexe de Djebel Onk

- Unité de production de phosphate
- Mines de phosphate
- Usines de traitement

CERAD

- Centre d'études et de recherches appliquées au développement

SOMIPHOS, extrait le phosphate brut du sol grâce à des carrières à ciel ouvert dans le bassin phosphatier de Djebel Onk. Le minerai est par la suite criblé, lavé et séché. Le minerai traité, est alors expédié aux Installations Portuaires de Annaba, soit par voie ferrée ou par transport routier. La totalité de la production est exportée, comme matière première, à destination de plusieurs pays à travers le monde.



Entretien avec M. Bakhouche El Hamdi  
Président Directeur Général, SOMIPHOS

NL- Après 3ans de vie, comment qualifiez vous l'évolution de SOMIPHOS ?

PDG- Actuellement, SOMIPHOS est en pleine croissance. En 2005, les résultats financiers étaient négatifs. En 2006, bien qu'il y a eu un record de production de 1,5 millions de tonne atteint, les résultats financiers étaient minimes, mais toujours en croissance. En 2007, SOMIPHOS a poursuivi sa croissance, bien qu'en terme de production l'objectif a été atteint à hauteur de 90%. En 2008, SOMIPHOS compte bien rester dans la croissance et atteindre l'objectif de 2,5 millions de tonnes de phosphates. Au 1<sup>er</sup> trimestre la commercialisation du phosphate a atteint un taux supérieur à 85% de l'objectif, mais les résultats encourageants enregistrés au second trimestre ont dépassé le premier, malgré les contraintes de la mine de Kef Essnoun où toutes les conditions sécuritaires et d'exploitation sont respectées. Les journées des 2 et 3 avril 2008 organisées avec l'ANGCM, nous ont permis de comprendre les causes du glissement de la mine de Kef Essnoun.

NL- Au regard du plan stratégique des phosphates, quelles sont les mesures prises par SOMIPHOS pour le respecter ?

PDG- Pour accompagner les objectifs stratégiques du développement des phosphates des efforts financier considérables ont été alloués : Un plan d'investissement est déjà lancé, des opérations de reengineering qui devraient se clôturer par l'installation de 2 laveries, la reconversion de la calcination au four sécheur, et la mise en place d'un sélecteur dynamique et la filtration des gaz, pour nous conformer encore plus aux règles environnementales. Un important achat d'équipements miniers et d'exploitation, la rénovation des engins existants, la formation du personnel et le recrutement de moyens humains, et la réorganisation du Complexe de Djebel Onk. En ce qui concerne les Installations Portuaires de Annaba, des investissements ont été lancés, comme passer à une nouvelle technologie pour la bande transporteuse pour atteindre 1000t/h. Et bien sûr l'ouverture de la mine de Bled el Hadba et sa préparation, des investissements pour réaliser 2 millions de tonnes en 2010, et être ainsi au rendez vous.

NL- Quelle est votre plus grande ambition pour SOMIPHOS ?

PDG- Nous sommes très sollicités, nous avons un portefeuille de 3 millions de tonnes de phosphates, le marché est très captif. Si nous pouvions produire davantage, nous aurons plus d'opportunités sur le marché. *Nous voulons être dans le club des 4 premiers exportateurs.* Actuellement la conjoncture est favorable et de grandes occasions à saisir, et nous avons un cash-flow positif pour préparer l'avenir. Notre ambition, permettre à brève échéance dans la mesure où la plateforme de Boucheouf verra bientôt le jour, de l'alimenter et de respecter le plan stratégique, et ainsi ériger FERPHOS group parmi les premières entreprises algériennes.

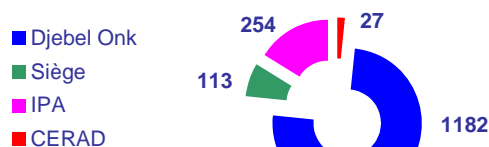
NL- Que pouvez vous nous dire sur les collaborateurs de SOMIPHOS ?

PDG- Nous travaillons dans un esprit de collaboration, et d'équipe. Toutefois il y a un besoin de formation.

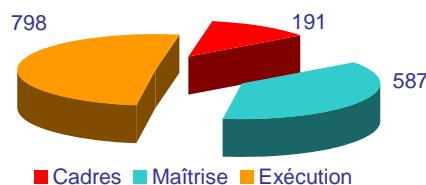
Une des motivations pour le collectif est matérielle, une nouvelle grille des salaires est mise en place ce qui va permettre de mieux encourager les collaborateurs pour une meilleure adhésion. Nous commençons à investir pour mettre les moyens adéquats et permettre ainsi aux collaborateurs de travailler dans de bonnes conditions.

## RESSOURCES HUMAINES

Répartition des Collaborateurs



1576 Collaborateurs



**La Politique des Ressources Humaines à SOMIPHOS :** «Beaucoup de choses sont en train de se mettre en place. Il est important de définir avant tout de quoi on a besoin en terme de compétences, analyser l'existant. Il faut déterminer l'écart et se projeter dans l'avenir pour assurer la relève. La première contrainte est le système de rémunération existant qui ne répond pas à l'heure actuelle au besoin de recrutement par exemple. Il est vrai que le SIMQE nous a permis de mettre en place des outils tels les fiches de compétences, mais nous devons aller plus loin. Nous voulons développer notre potentiel humain et accompagner le développement des phosphates, et être aussi compétents que nos concurrents. Nous sommes handicapés par les moyens actuels, et il serait important de les adapter à nos ambitions, et pour attirer les compétences, il nous faudrait les moyens de notre politique. Il importe que les Ressources Humaines soient impliquées dans les prévisions de développement, pour accompagner la réalisation des objectifs. Etant donné que la variable la plus lourde est l'humain, associer les Ressources Humaines dès le départ est nécessaire pour planifier l'avenir, car acquérir les compétences nécessite du temps ».

M. Ali Lazibi, Directeur des Ressources,  
SOMIPHOS

Le plan d'action 2007 de la Direction des Finances et de la Comptabilité de SOMIPHOS s'est concentré essentiellement sur trois actions principales : Les finances, le budget et le patrimoine.

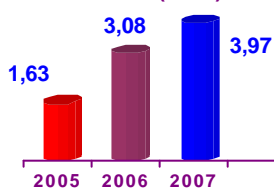
Indépendamment des techniques théoriques et d'analyse, la finance est avant tout une fonction d'enregistrement. C'est à travers les transcriptions comptables que nous arrivons à donner un sens et une appréciation économiques et financières des différentes actions et décisions. Dans cette optique, SOMIPHOS a su gérer convenablement ses finances pour arriver à faire recouvrer toutes ses créances dans les délais et ainsi épargner le fardeau de ses dettes d'exploitation, ses échéances de CMT et dégager le cash flow pour acquérir de nouveaux investissements réglés CASH.

Cet important objectif de SOMIPHOS a été réalisé grâce au rôle de la finance projetant à l'avance ses résultats qui a constitué un bon point de départ vers l'amélioration des performances. Le budget est également un formidable outil de coordination et de contrôle. Il sert à synchroniser les actions et les plans de développement annuels des différentes directions. Il constitue un instrument de participation et de responsabilisation des différents échelons hiérarchiques. Etant un moyen de coordination et de contrôle, surtout par les objectifs qu'il recèle, beaucoup de temps et de ressources doivent lui être alloués. L'objectif de SOMIPHOS n'est plus de procéder à la modification des budgets précédents et les faire adopter pour l'année à venir mais de profiter de l'opportunité du respect de la procédure budgétaire pour relever le niveau d'efficacité.

Le patrimoine, représentant la majeure partie des actifs de la société a fait l'objet d'un travail d'inventaires rigoureux tout au long de l'année 2007 pour arriver enfin à recenser et à assainir l'ensemble des immobilisations et des stocks.

« Il y a eu une hausse importante de la production due à l'acquisition de certains équipements de production (et la mise en application du plan de développement) durant 2006 et 2007.

Chiffre d'Affaires (MDA)



La DFC gère au quotidien l'ensemble des comptes. Au 31 mars 2008, toutes les créances 2007 ont été recouvrées, ainsi que toutes les dettes d'exploitation. Le Cash-flow est destiné principalement à l'acquisition de nouveaux investissements. Le programme de développement et l'augmentation de capacité d'amélioration de la qualité passe nécessairement par le plan d'investissement prévu à cet effet pour les deux années (2008 et 2009). Les besoins financiers pour ce plan seront de l'ordre d'environ 8000 MDA. A cet égard, un programme de rapprochement, de contrat est en cours avec de nombreuses banques pour la prise en charge du financement. Si nos objectifs de production seront atteints et que le marché soit maintenu favorablement, SOMIPHOS sera en mesure de dégager à court terme d'importants cash-flows qui couvriront largement le plan de développement. Je suis très optimiste, si nous atteignons 2,5 millions de tonnes, nous pourrions réaliser par la suite 3 millions de tonnes et investir ».

M. Drid Lahbib,  
Directeur Finance & Comptabilité, SOMIPHOS

## Le Technique

A la Direction Technique notre tâche est double :

- Nous travaillons en transversal avec les unités opérationnelles (CDO et IPA). Nous devons d'être proches des techniciens pour les aider à surmonter les difficultés du quotidien liées à la production. Nous apportons coordination et collaboration.
- Nous lançons des cahiers de charge des investissements des unités opérationnelles, nous assurons leur suivi et leur mise en place.

Actuellement, divers projets sont en cours de réalisation, dans le but d'une mise à niveau et de l'augmentation des capacités de production.

M. Houam Rebaï  
Directeur Technique

Il représente l'ensemble des éléments participants à la gestion, au stockage, au traitement, au transport et à la diffusion de l'information au sein de l'entreprise. Il nécessite des ressources humaines ; une équipe de 14 informaticiens répartis en 4 pôles, et des ressources matérielles ; un important parc informatique.



L'ensemble des utilisateurs ont un accès sur le site Intranet de SOMIPHOS, ce qui permettra une fois le contenu documentaire mis en place, un accès centralisé et cohérent à la mémoire de l'entreprise.

Les applications de gestion mises en place, sont en intégré ERP (Enterprise Resource Planning), SAGE.

La comptabilité générale et analytique, les immobilisations ainsi que la paie, se font sous Sage dans les trois sites de SOMIPHOS depuis le 02 janvier 2008.

L'opération de la consolidation se fait chaque soir comme suit :

1-Sauvegarde des bases de données comptabilité et paie aux niveaux de tous les sites (DO, SG, DFC, CERAD, IPA).

2-Remontée des bases de données avec leur restauration au niveau du siège.

3-Consolidation de toutes les bases de données comptables sur une base finale nommée consolidation (destinée au référent comptabilité pour des tirages filiale).

Pour permettre à la Direction Générale de consulter toutes les informations le jour J-1. L'équipe SISOMIPHOS procède actuellement à la mise à niveau du logiciel GMAO (La gestion de maintenance assistée par ordinateur) qui assure :

- La gestion des achats
- La gestion des stocks
- Ainsi que le suivi de la maintenance.
- L'intégration de l'aspect coût analytique sur le reporting Sage.

M.Boukhamla Athmane, Chef Département Informatique : « Notre objectif était de démarrer le Système d'Information en janvier 2008, pour ne pas rater l'année quelque soit les contraintes. L'objectif a été atteint, l'amélioration est continue, les résultats sont meilleurs, la maîtrise est progressive.

A ce jour, il est constaté :

- Utilisation accrue de la messagerie, outil très performant pour la communication et prise en charge des problèmes des utilisateurs dans les meilleurs délais.
- Utilisation massive d'Internet, communication fluide avec l'extérieur (La commerciale, le département équipement, la formation et autres processus majeurs de l'entreprise).

Il reste beaucoup à faire en matière de formation pour arriver à répondre aux exigences d'un SI d'actualité, nous y croyons beaucoup et nous avons les moyens d'atteindre nos objectifs à moyen terme ».

Au Complexe de Djebel Onk, M. Bendris, responsable du Contrôle de Gestion, a mis en exergue l'importance du travail en collaboration entre les utilisateurs et les informaticiens, pour avoir une meilleure exploitation de l'ERP SAGE.

## UN SYNDICAT A L'ECOUTE DES TRAVAILLEURS

M. Brahmi El Hadi,  
Président du Comité de Participation de  
SOMIPHOS.  
Secrétaire Général du Syndicat de  
FERPHOS group



Je collabore avec les délégués de chaque centre, qui se répartissent comme suit : 3 de Djebel Onk, 1 de la Direction Générale, 1 du CERAD, 1 des IPA. Trimestriellement, nous nous réunissons avec la Direction Générale, où des bilans sont présentés, nous nous penchons également sur les problèmes des travailleurs, pour trouver des solutions qui arrangent les différentes parties. Le syndicat est associé à part entière à la Direction Générale de SOMIPHOS, dans la fixation des objectifs. Nous avons conscience, du défi de production et de commercialisation que nous devons relever, et nous y adhérons entièrement. L'objectif du Syndicat, est d'être à la hauteur de nos voisins (Tunisie et Maroc) en termes de production. Toutefois, nous avons conscience qu'avec le développement des installations, il nous faut plus de moyens en termes d'emplois. Nous activons régulièrement sur le terrain avec des rencontres, pour fédérer les travailleurs autour des objectifs de l'entreprise. Les différentes rencontres de sensibilisation organisés avec les travailleurs, ont principalement pour but d'encourager le dialogue et l'adhésion aux

objectifs, pour une plus grande efficacité. Nous sensibilisons également l'environnement de l'entreprise à notre stratégie de production. Nous souhaitons la stabilité pour l'entreprise, et l'amélioration des conditions de travail des mineurs qui sont très difficiles.

Dans cette entreprise, nous sommes une grande famille, le Président Directeur Général du Groupe a débuté sa carrière ici à Djebel Onk, il a apporté beaucoup de changements positifs. La fédération également se préoccupe de la vie des mineurs, d'ailleurs des efforts louables ont été fait dans ce sens. Les défis qui nous attendent sont acceptés par le collectif, notre rêve est de réveiller le géant endormi qu'est le phosphate, et de le hisser au rang qui lui est dû. En tant que représentant des travailleurs, je puis vous assurer que nous sommes unis face aux attaques médiatiques auxquelles nous sommes confrontés. Dans l'intérêt du Groupe FERPHOS nous sommes solidaires, après tous les efforts accomplis pour atteindre nos objectifs, pour preuve tous les changements réalisés. Inchallah FERPHOS group aura toujours ses Femmes et ses Hommes plus que jamais engagés.



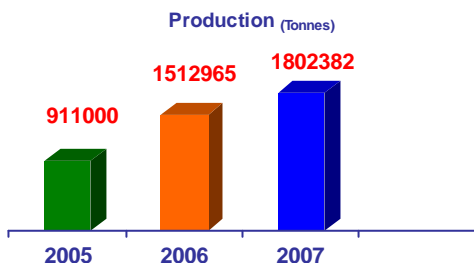
## « Le nouveau » CERAD

*Le Centre d'études et de Recherches Appliquées au Développement.*

Les missions du CERAD sont axées sur le volet études des prestations de service (interne et externe), dans les domaines de la géologie, la topographie, l'exploitation, l'environnement et la sécurité minière. Cette cellule de prestation par rapport aux objectifs 2008 est secondaire. A compter de cette année, nous axons tous nos efforts pour orienter notre activité vers la recherche, par la mise en place progressive de la fonction Recherche et Développement, et ce grâce à une nouvelle restructuration du CERAD et la prise en charge de projets de recherche dans le domaine de la valorisation des phosphates. Le CERAD a la vocation d'être le support de la chaîne de production du phosphate et être une partie incontournable dans le processus d'affaires global. Nous avons entamé un programme national de contact avec les universités de, Béjaïa, Blida, Annaba, et à l'international pour profiter des connaissances et du savoir. Pour le nouveau CERAD et pour la mise, en place et en valeur de la fonction Recherche et Développement, il nous faut des moyens : On exploitera le potentiel humain existant avec le renforcement des équipes de recherche par des compétences ciblées internes et externes. Nous aurons de nouveaux locaux très prochainement. La nouvelle organisation verra la création d'un nouveau département Recherche et Développement avec des équipes de chercheurs et une structure de veille technologique et scientifique. Il importe que le CERAD soit partie prenante avec la production pour améliorer la chaîne, de la qualité à la commerciale.

M. Bekhouche Ahmed  
Directeur du CERAD

## LE PHOSPHATE



### Qu'est ce que le phosphate ?

Plus de 80% des phosphates exploités proviennent de gisements sédimentaires. La plus part de ces gisements ont une origine marine (poudre d'os, arêtes de poisson, dents de requins...), issue avec le temps de l'assèchement et de l'évaporation des fonds marins. Le phosphore contenu dans les phosphates est indispensable à la croissance des plantes, et l'industrie des engrais est essentiellement responsable du développement considérable de la recherche et de l'exploitation des gisements des phosphates. De nos jours l'agriculture reste le principal débouché de ce minerai, mais d'autres usages industriels se développent en parallèle. En Algérie, le Phosphate est l'une des plus importantes richesses naturelles.

## BREF HISTORIQUE

L'industrie phosphatière algérienne est née à la fin du XIXème siècle avec la découverte et la mise en exploitation de plusieurs gisements à l'Est du pays (El Kouif, Mzaita, Ras El Oued, Bordj El Ghedir). En 1962 commença l'exploitation du plus grand gisement algérien de phosphate, Le *Djebel Onk*.

### DJEBEL ONK LE « SCANDALE GEOLOGIQUE »

La région de Djebel Onk est située au Sud Est de l'Algérie, à 100km au sud de la ville de Tébessa. Le Djebel Onk possède dans son ensemble de très grandes réserves de minerai de phosphate, qui s'élèvent à près 2 milliards de tonnes. Sa particularité, est d'avoir une couche de 32 m sans intercalation de stériles. Ce qui lui vaut d'être qualifié de « *scandale géologique* ».

### LES GISEMENTS

Gisement Djebel Onk Sud : Mines de Kef Essnoun et de Djmi Djma 4762,5 ha.  
Gisement de Bled El Hadba, en préparation : 895 ha.  
Gisement de Betita (en réserve): 2323 ha.  
Gisement de Djebel Onk Nord (en réserve): 2655 ha.



Entretien avec M. Harket Abdelhak  
Directeur du Complexe de Djebel Onk  
SOMIPHOS

### NL- Quels sont les gisements actuellement exploités ?

H.A- La mine de Kef Essnoun et la mine de Djmi Djma qui en exploitation depuis 1965. Son exploitation a été réduite à partir de 2003. Pour nous adapter aux besoins des clients, et fournir ainsi un produit répondant à ses exigences, la mine de Kef Essnoun a été mise en exploitation.

### NL - Comment a été vécu le glissement de terrain qui s'est produit au mois de septembre 2007 ?

H.A- Le glissement de terrain a été vécu comme un drame par chaque travailleur. Pour un grand nombre d'entre eux, la mine est leur vie. Dieu merci, il n'y a eu ni perte humaine, ni dégât matériel.

### NL - Comment la mine de Djebel Onk a réagit pour continuer à honorer ses engagements, suite à ce glissement de terrain ?

H.A- Notre valeur première, est le respect du client, donc il était de notre devoir de réagir très vite et trouver d'autres solutions pour tenir nos engagements. Pour cela une réorientation de l'exploitation était nécessaire. Dans un premier temps nous sommes redéployés vers la mine de Djmi Djma. Toutefois nous avons conscience, que le rythme de production doit s'accélérer, pour être au rendez vous des 2500000 tonnes de phosphates pour l'année 2008, sachant que les capacités installées peuvent répondre à cet objectif.

### NL- Pour l'année 2007, le taux de réalisation en terme de production était de 90%. Quelles en sont les raisons ?

H.A- En effet, la production a atteint 1 800 000 t de phosphates en 2007. Le premier trimestre a été handicapant, pour la production. Le retard enregistré, est essentiellement dû à l'arrêt de l'usine pour rénovation, et à diverses contraintes d'ordre techniques. Mais dès le deuxième trimestre, l'ensemble des travailleurs s'est attelé pour rattraper ces retards de production.

### NL- En 2006, a eu lieu un événement sans précédent dans l'histoire du phosphate algérien, une production de 1 500 000 tonnes de phosphates. Comment cela a été vécu à Djebel Onk ?

H.A- Il y avait un sentiment général de joie et d'allégresse. Tout le monde était fier d'avoir contribué à l'atteinte de cet objectif.

### NL- Et qu'en était il pour 2007 ?

H.A- En 2007, l'objectif était tout autre, il fallait augmenter la production pour répondre au marché. Par ailleurs, je ne considère pas les 1 800 000 tonnes de phosphates produits comme un record, mais comme une hausse logique mais néanmoins nécessaire, répondant à notre stratégie de production.

### NL- Pour répondre à des impératifs de croissance et aux attentes du marché, les objectifs assignés sont très ambitieux. En votre qualité de directeur du Complexe de Djebel Onk, comment sensibilisez vous les travailleurs ?

H.A- Tout objectif, ne peut être atteint sans l'adhésion du collectif. Nous organisons régulièrement des réunions de travail, de sensibilisation, qui ont pour but de fédérer le collectif autour de nos objectifs, pour une prise en charge efficace, et également permettre aux travailleurs de faire part des contraintes qui pourraient ralentir le rythme de production, et ainsi trouver ensemble les meilleures solutions.

NL- Pour répondre aux objectifs du plan stratégique des phosphates, des investissements doivent être réalisés. Pourriez vous nous en parler ?

H.A- Effectivement, au regard des objectifs fixés dans le plan stratégique des phosphates, des investissements s'avèrent indispensables pour adapter l'outil de production. A l'exemple de l'acquisition des philtres à bandes, du concasseur, du Bull, de la chargeuse.... L'ouverture de la mine de Bled El Hadba, l'acquisition du Surface Miner.... Egalement des contrats ont été établis, pour l'installation des philtres DKIII, en phase de construction la ligne de calcination transformée en four sécheur .....Tous ces investissements ont été réalisés dans un seul but, augmenter la production, en adaptant les installations.

### REORGANISATION DU COMPLEXE DE DJEBEL ONK

S'inscrivant dans un processus d'amélioration continue et pour impulser une nouvelle dynamique pour atteindre ses objectifs, le Complexe de Djebel Onk a fait l'objet d'une réorganisation de ses principales structures avec de nouvelles nominations :

- Direction d'exploitation, dirigé par M.Houam Lamine
- Direction de traitement, dirigé par M. Lekehal Mokhtar
- Direction Maintenance et soutien, dirigé par M. Fares Brahim

### EXPLOITATION DU PHOSPHATE

L'extraction du phosphate est le premier maillon de la chaîne de production.

- 1<sup>ère</sup> opération : Terrassement par bulldozer
- 2<sup>ème</sup> opération : Foration avec des sondeuses
- 3<sup>ème</sup> opération : usage de l'explosif.

Une fois la masse rocheuse abattue, le stérile dégagé est stocké dans le Terril et le phosphate est acheminé vers les 2 concasseurs. Actuellement 3 carrières sont exploitées (Kef Essnoun et Djimjima zone 1 et 2).



### VALORISATION DU PHOSPHATE

La valorisation du phosphate passe par différents procédés :

1. Préparation mécanique : Concassage, Broyage et Criblage des phosphates brutes.
2. Traitement par voie humide : 50% du produit criblé alimente cette chaîne, en passant par le débouillage, lavage et séchage dans une ligne de traitement d'une capacité opérationnelle de 800 000 tonnes des qualités 63/65 et 65/66% TPL .
3. Traitement par voie sèche. Environ 50% du produit criblé alimente cette chaîne. Le débourrage dans deux ateliers de traitement DKII et DKIII, d'une capacité opérationnelle de 1,2 million de tonnes de phosphates, qualité 63/65% TPL.
4. Ligne de calcination arrêtée depuis plusieurs années pour son coût, et qui produit une qualité à teneur élevée.

Les produits marchands obtenus par les deux voies sont stockés dans des silos d'une capacité de 25000 t.

M. GUENEZ MED CHERIF  
Division Etudes & Développement

### LA SECURITE INDUSTRIELLE A DJEBEL ONK

La sécurité industrielle est l'aptitude à maîtriser les risques induits par l'activité ou ceux que l'environnement peut faire subir. Elle a la volonté d'identifier clairement les risques de les évaluer et de les gérer. La maîtrise et la prévention de ces risques sont des axes fondamentaux de la politique de SOMIPHOS.

« L'aspect sécuritaire à Djebel Onk est primordial, sachant que la vie des femmes et des hommes, est au centre de nos préoccupations, il est associé à tous les projets de rénovation et d'extension des installations, en tant que partenaire au même titre que les autres services qui concourent à la croissance de la production. Nous oeuvrons à développer une culture de sécurité qui imprègne profondément nos décisions et nos comportements, pour un état d'esprit et des aptitudes visibles sur le terrain».

*Propos de M. Benmeriam Mohamed Saïd  
Assistant du Directeur du Complexe chargé de la sécurité préventive  
(Sûreté interne, du patrimoine et du personnel).*

S'inscrivant dans une démarche de préservation de l'environnement, de l'amélioration des nos performances environnementales et des conditions de travail, des actions et des investissements considérables ont été consentis par le Complexe de Djebel Onk :

1. Projet de conversion de l'ensemble des fours au gaz naturel au lieu du pétrole brut.
2. L'acquisition d'un filtre à manche pour l'épuration des fines rejetées dans l'atmosphère dans le secteur du débourrage (Projet TSV).
3. L'acquisition d'un filtre à manche pour l'assainissement de l'atelier criblage.
4. Le changement du parc existant des transformateurs à base de PCB par des transformateurs à base d'huiles minérales.
5. La rénovation totale du poste principal 90 KV par l'acquisition d'un nouvel équipement de dernière génération en lieu et place des anciens équipements à base d'huile.
6. L'acquisition de deux filtres à bande en lieu et place des essoreuses fortement coûteuses et polluantes et fortement consommatrices d'huiles minérales.
7. Changement d'un tronçon (1500 m), de la conduite principale d'eau alimentant le complexe par une conduite de PE pour l'élimination des fuites et la préservation des nappes d'eaux.
8. La mise en place de moyen de comptage permettant un suivi rigoureux des consommations spécifiques de l'Energie (Eau, Gaz, Energie électrique et Gasoil).

Et dans le cadre du suivi et de la maîtrise des impacts environnementaux, les actions engagées :

1. L'acquisition d'un surface Miner dans le domaine de l'exploitation à l'effet, de réduire les coûts de l'utilisation des explosifs et de préserver l'environnement.
2. L'acquisition de 2 filtres à manche pour l'épuration des effluents gazeux des fours au niveau du secteur débourrage.
3. Contractualisation d'un projet pour l'assainissement de tout le secteur débourrage par l'acquisition de 08 filtres à manche (projet TSV DKIII) et ce pour éliminer l'évacuation des fines vers l'atmosphère et améliorer les conditions de travail.
4. Contractualisation pour le changement d'un autre tronçon de 5000 m de conduite en PE, et ce pour la préservation des nappes et la réduction des fuites.
5. Lancement d'un projet pour la régénération et la récupération des eaux industrielles rejetées par la nature.
6. D'importants investissements ont été réalisés avec l'assistance technique de l'entreprise SERFI au niveau de l'outil de production, en vue de réduire les impacts négatifs sur l'environnement.

M. Lezzar Aïmed-Eddine,  
RMQE, Complexe de Djebel Onk

### MINE DE BLED EL HADBA

Pour répondre à la stratégie de développement des phosphates, et pour augmenter les capacités de production, SOMIPHOS a entrepris en 2007 l'ouverture et la préparation de la mine de Bled El Hadba.

Située à 14 km à l'Est du Complexe Minier de Djebel Onk, les réserves de la mine sont estimées à 125 millions de tonnes de phosphates.

2011 : Début d'exploitation à grande échelle, et mise en service de l'usine de traitement. 1<sup>er</sup> objectif de production 1 million de tonne de phosphates.

2020 : Production de 5 millions de tonnes de phosphates.

Pour la première fois dans le secteur minier, un Surface Miner sera utilisé. L'exploitation de la mine se fera grâce à un concept technologique et révolutionnaire.



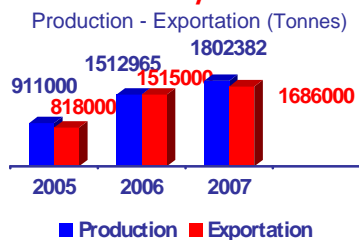
#### Le Surface Miner de Bled El Hadba réalise à lui seul le travail de plusieurs machines

Il permet une meilleure exploitation de la carrière qu'avec les méthodes traditionnelles. Il remplace tout l'équipement nécessaire pour le dynamitage, le forage et le chargement.

Il concasse et charge le produit sous une forme permettant de le transporter par convoyeur. Il se charge de l'ensemble de ces opérations en une seule passe de manière **rentable et écologique**. En effet, il permet de réaliser des économies considérables en terme de main d'oeuvre, d'équipement et de maintenance, et cette méthode se pratique sans vibrations ni éboulements incontrôlables, et avec un minimum de bruit et de poussière.

# Exportation du phosphate

5<sup>ème</sup> exportateur mondial de phosphate



Entretien avec M. Bekhouche Bouraoui  
Directeur Commercial. SOMIPHOS

## NL- Quelle est la tendance actuelle du marché du phosphate ?

B.B- Depuis 2007, le marché est boosté par une demande très forte de phosphate, et une hausse des prix, qui s'explique par :

La limitation des réserves exploitables, l'augmentation du prix du soufre, l'augmentation des prix et de la demande des engrais, hausse de la demande des biocarburants, nouvelles terres mises en exploitation aux USA et au Brésil, l'arrivée des pays émergents (Brésil, Inde, Chine...), nouvelles capacités de production de phosphate brut en cours (comme en Arabie Saoudite), augmentation des coûts de production du phosphate brut.

Cela est une grande opportunité pour nous, nous pouvons ainsi améliorer la situation de SOMIPHOS.

## NL- Quelle est la production mondiale du phosphate ?

B.B- La production mondiale de phosphate est en hausse, et est environ de 145 millions de tonnes dont 30 millions de tonnes pour l'exportation.

## NL- Comment est organisé le marché du phosphate ?

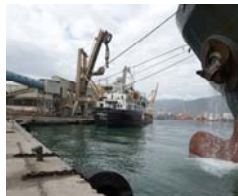
B.B- Le marché du phosphate est dominé par le Maroc de 45% à 48 % de l'exportation mondiale. Actuellement la demande est telle qu'il n'y a pas vraiment de concurrence. Dans le marché des phosphates il n'y a pas ni organisation ni cartel, ni une bourse. Les négociations se font au gré à gré dans un chassé croisé.

## NL- Quels sont les principaux clients de SOMIPHOS ?

B.B- En prévision du plan de développement stratégique du phosphate, nous sommes redéployés sur le marché. Nous avons conclu avec nos partenaires des contrats cadres captifs à moyen et à long terme pour assurer le marché et en même temps approvisionner nos partenaires. Nos principaux clients sont : l'Inde, le Brésil, Les Philippines, la Hollande, la France, l'Ukraine, l'Espagne, la Malaisie.....

## NL- Quel est l'avenir du phosphate ?

B.B- Le phosphate en tant que matière première ne peut être remplacé. Les prix et la demande du phosphate vont être soutenus pendant la décennie à venir. Sur le plan de l'exportation, nous n'avons aucune difficulté pour placer le phosphate sur le marché.



Les Installations Portuaires d'Annaba, sont le dernier maillon dans la chaîne du phosphate. Sans l'activité des IPA, la production du phosphate n'aura pas de sens. Nos activités se résument comme suit : la réception du phosphate, le stockage et le chargement sur le navire.

Le phosphate est acheminé du complexe de Djebel Onk par 2 moyens : le chemin de fer jusqu'à 4500 T/jour (3 rames), et le transport routier jusqu'à 2000 T/jour.



Nous avons 8 aires de stockage, réparties par rapport au T16. L'aire choisie doit être appropriée pour une extraction rapide et facile. Pour le chargement, on soustrait le produit à la base du tas par gravité. Le produit est récupéré sur une bande transporteuse jusqu'aux passerelles via le T16.

Pour charger les navires 3 possibilités : les transporteurs semi aériens inclinés, les T16, T17 et T24. Les T17 et T16, permettent une souplesse pour charger le navire des quais 17 et 19. Le T24 permet uniquement de charger les navires du quai 19. Cette souplesse permet le chargement et le déchargement en même temps. Depuis l'acheminement du phosphate par les camions de Sotramine, les IPA ont dû s'adapter pour décharger le produit autrement.

Les IPA sont limités pour l'accueil des grands navires, en raison, de l'aspect sécuritaire du quai qui nous astreint à des navires à 45000T, de leur hauteur et la télescopie de la flèche du portique.

Les contraintes des IPA : Les tirants d'eau des quais, le temps pluvieux, les capacités de stockage limitées des IPA.

Pour augmenter les capacités des installations, des investissements sont en cours :

- Equiper les transporteurs de moteurs adéquats et de bandes transporteuses plus larges.
- Equiper les bandes transporteuses d'accessoires minimisant les pertes de produit et en évitant leur déport, investissement réalisé grâce au contrat Martin Engineering.

Pour diminuer les émanations de poussières, nous avons un contrat avec Martin Engineering et SEMECA, pour installer un dépoussiéreur sur les portiques SOMDEL. Et un autre contrat avec Martin Engineering pour l'installation d'un convoyeur d'aéroglyseur et confirmer le S/conveyor pour le 2<sup>ème</sup> semestre.

Toutefois eu regard, aux investissements et au programme de développement des phosphates, l'effectif des équipes mis en place doit être revu à la hausse.

Pour lever des contraintes dues à la perte du produit, nous allons investir dans le pesage : ponts bascules pour camions et trains, et une bascule intégratrice pour les stocks et les portiques.

Autre contrainte, l'étanchéité des wagons, cela nous pénalise doublement, la perte du produit et l'ensevelissement de la voie. D'où la décision d'acquérir 75 wagons.

**Aspect HSE :** Il y a une structure de sécurité industrielle des biens et du personnel, et la sécurité en matière de gardiennage et de surveillance. Bien que le phosphate soit une matière ignifuge, les IPA sont dotées du matériel anti-lutte incendie adéquat. Les bandes transporteuses sont équipées pour les arrêts d'urgence. Les travailleurs sont équipés des effets de sécurité adéquats. Nous sensibilisons régulièrement le personnel aux aspects sécuritaires.

**Environnement :** Nous sommes tenus de respecter et de protéger l'Environnement. A titre illustratif, le contrat SEMECA et l'intervention de SOMDEL sur le portique du quai 17, pour une réduction des émanations de poussières. Etant soucieux des riverains, nous mesurons les poussières émises régulièrement. Les huiles usées font également l'objet d'un suivi. Nous procédons à la collecte du papier pour son recyclage par un organisme approprié.

# IPA

## Installations Portuaires de Annaba

- Cadence de déchargement des trains < à 5h.
  - Cadence de déchargement des camions 10mn
- |           | Tirant d'eau | Capacité de chargement / navire |
|-----------|--------------|---------------------------------|
| ■ Quai 19 | 9m           | 5000 T/J                        |
| ■ Quai 17 | 10 m         | 8000T/J                         |
- |   | Train                          | Camion |
|---|--------------------------------|--------|
| ■ Cadence de déchargement                   | < 5h                           | 10 mn  |
| ■ 2002 : 1 <sup>er</sup> navire « Le Drin » | de 50000 t accosté au quai 17. |        |

Propos de M. Rahmoun Abdallah  
Directeur des Installations Portuaires de Annaba

**M. Rouabah Taher**  
*Conducteur d'engins, CDO.*

Ma journée commence dès 5 heures du matin. Je conduis différents types d'engins, et j'ai la responsabilité de mon matériel. Le travail à la mine est très dur, surtout avec des conditions climatiques difficiles. Pour ne pas être incommodés par la poussière, nous avons besoin de beaucoup d'eau.

Ma plus grande satisfaction est de contribuer à l'augmentation de la production. Mais les encouragements de l'entreprise sont très importants. Quand je suis content, je m'investis davantage dans mon travail.

Cette année inshallah, notre objectif de production sera atteint. Je veux que l'entreprise se développe et réussisse, parce que c'est la nôtre.

**M. Ouanass Toufik**  
*Chef de poste principal carrière, CDO.*

Acheminer le phosphate jusqu'au traitement, est très difficile. Pour assurer la continuité de la production, beaucoup d'efforts sont nécessaires. J'ai pour mission de superviser les engins, les machines pour l'extraction et l'acheminement du produit. Même quand je suis endormi je pense aux problèmes du quotidien, pour leur trouver des solutions, par exemple, pour déboucher le

**M. Zine Nacereddine**  
*Responsable statistique, CDO.*

Le record de 2006, était extraordinaire. Durant le dernier trimestre, même le plus simple travailleur se rapprochait du service statistique pour connaître les chiffres de la production.



**Melle Sidhoum Ferdous**  
*Responsable de la Maintenance  
du Surface Miner, Bled El Hadba*

Les conditions de travail sont difficiles, due à l'éloignement, et à l'isolement. Inshallah, je ferais tout mon possible pour contribuer au démarrage du projet de Bled El Hadba. Je suis chargée du suivi et de l'entretien du Surface Miner pour conserver la pièce de rechange et j'assure également le suivi du compteur du parc.

J'ai été recrutée il y a quelques mois, et je me sens très bien à la mine, nous travaillons dans un esprit de collaboration et de respect, mais je souhaiterais qu'il y ait plus de femmes à Bled El Hadba.

**Une journée de travail avec M. Bouzenada Med Tahar**  
*Chef de section voie humide, CDO.*

6H00, Ma journée commence par une visite de contrôle et vérification des postes des secteurs :

1. Le séchage,
2. La calcination
3. Le débouillage

7h15 : Briefing avec les chefs des secteurs pour établir les bilans de production de la veille et présentation des objectifs de la journée. Les programmes de la journée sont établis. Des décisions peuvent être prises pour apporter les ajustements nécessaires pour respecter les objectifs assignés.

8H00 : Chaque chef rejoint son secteur pour réaliser son programme de la journée.

En tant que chef de service, je rends compte au chef de division des programmes et des contraintes s'il y en a.

10h00 : Visite de contrôle dans les secteurs.

A chaque fin de poste, un briefing a lieu, pour établir un état d'avancement du programme de production, et s'assurer de son maintien.

Face aux imprévus, j'interviens pour lever les contraintes, ou j'essaie d'améliorer la situation. Même après les heures de travail, les équipes peuvent rester mobiliser, en cas de problème technique jusqu'à ce que la solution soit trouvée. Notre souci majeur, ne pas interrompre la production du phosphate.

Dernier mot : Cette mine pour moi est comme la terre, pour la cultiver il faut des semences et des moyens.

## L'ACCUEIL A SOMIPHOS, *Une grande tradition*

2 pavillons d'hôtes, l'un à Tébessa et l'autre au Complexe de Djebel Onk, sont mis à la disposition des invités et des collaborateurs du Groupe FERPHOS durant leur déplacement. L'accueil réservé est chaleureux en toute circonstance. Un personnel discret et soucieux du confort des invités, fait honneur à toute l'entreprise.

Tous ceux, qui ont eu le bonheur de déguster le fameux et traditionnel Méchoui de Djebel Onk accompagné du couscous au miel, servis avec élégance et amabilité, verront certainement leur mémoire enflammée à ce souvenir.



## PGS / Géologie Minière

Félicitations à nos diplômés.  
Promotion juin 2008 de l'Université Badji Mokhtar de Annaba.

Mme Bouaraara Lamya, Major de promo, Melle Azzi Latifa, Bakhouch Ahmed, Bouchehit Ali, Hamidane Ali, Guenez Med Cherif, Ferrag dit Alleg Samir, Fillali Fathi, Messabha Abdelhamid, Reghis Bachir



## MINE DE FER DE ROUINA *Un bel exemple d'écologie*

### TRAITEMENT DES BATTERIES USEES

Conformément à la Norme Environnementale ISO 1401, la mine de Rouina a réalisé une fosse en béton armé étanche, d'une dimension de 60 X 60 X 80 (Cm), remplie d'un volume de calcaire destiné à neutraliser les acides des batteries usagées.

Ainsi, la batterie est vidée et rincée dans cette fosse. Le tout est neutralisé sous l'effet de réactions chimiques entre un liquide acide et une roche basique.

**Nacer Rezkallah,**  
Directeur de la Mine de Rouina



Accueil des pèlerins du Groupe FERPHOS de la « Omra » à leur retour des Lieux Saints, par Le Président Directeur Général de FERPHOS group.



*Aéroport de Annaba,  
26 septembre 2008*

Je tiens à remercier les collaborateurs de SOMIPHOS, pour leur aimable accueil, et pour m'avoir consacré un peu de leur temps pour répondre à mes questions.

M. ALLA

## Avis aux collaborateurs

Soyez acteurs de cette Newsletter, faites nous part de vos remarques et de vos suggestions, sur des sujets ou des thèmes que vous jugerez intéressants de faire publier. C'est à vous de la faire vivre et évoluer.

### Contact Newsletter

ALLA Mira Directrice Communication,  
Direction Générale, FERPHOS group  
E-mail : [newsletter@ferphos.com](mailto:newsletter@ferphos.com)  
[malla@ferphos.com](mailto:malla@ferphos.com)