

وقد تم اختيار دراسة حالتنا في مجال الإنتاج داخل مركب تمبيع الغاز الطبيعي رقم 01: وفي دراسة الحالة التالية سوف نقدم لكم المهنة الشخصية لمتقاعد وفقا لتسيير المهنة الخاصة بسوناطراك من خلال زيارتنا والتحليل في موقع الإنتاج, كنا قادرين على تشخيص ودراسة وضعية السيد" بن عمار حيث خضع لتكوين داخلي لمدة 6 أشهر كمشغل، انضم إلى وظيفته. بعد 5 سنوات من التمرن و اكتساب المهارات التي ميزت مجال نشاطه تم ترقية السيد "بن عمار" إلى مشغل من المستوى 2 « operateur N2 » في 2 فبراير 1990 وهذا تحقق من خلال التسيير التنبؤي و الوظيفة الشاغرة وأيضا من خلال تحليل القرار الذي يشكل خطوة أساسية في الترقية . : الغياب المصرح به باستثناء حادث عمل أو عطلة الأمومة. 1- الحضور 2- كفاءة الخبرة وتقدير الرئيس من قبل ورقة التقدير - العقوبات من الدرجة الأولى: هو توبيخ أو إنذار كتابي , ولا يمنع عدم استخدامها تخضع للتحليل قرار(قواعد سونا طراك المادة 91) - العقوبات من درجة الثانية: عامل لا يمكن أن يعزز إلى منصب أعلى أو الحصول على التقدم الفردي خلال العام. (في Technicien console - بعد عامين من الخبرة و الأداء المتميز احتل السيد "بن عمار" منصب) ابريل 1995 بسلم 12. 6 وفئة 12. خلال هذه الفترة بقي السيد " بن عمار" في نفس رتبته, (تقني متعدد الكفاءات) Technicien polyvalent هذا السلم سمح له الوصول تلقائيا إلى المنصب في مايو 2000.