

وقد تم اختيار دراسة حالتنا في مجال الإنتاج داخل مركب تجميع الغاز الطبيعي رقم01: 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 5سنوات من « operateur N2» التمرن و اكتساب المهارات التي ميزت مجال نشاطه تم ترقية السيد "بن عمار" إلى مشغل من المستوى 2 في 2فبراير 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 المادة91) – العقوبات من درجة الثانية:عامل لايمكن أن يعزز إلى منصب أعلى أوالحصول على التقدم الفردي خلال بعد عامين من الخبرة و الأداء المتميزاحتل السيد "بن عمار" منصب(ابريل 1995بسلم12 . – Technicien console العام.) في هذا السلمTechnicien polyvalent(6وفئة 12. خلال هذه الفترة بقي السيد " بن عمار" في نفس رتبته, (تقني متعدد الكفاءات هذا السلم له الوصول تلقائيا إلى المنصب في مايو 2000