

JOURNAL INTERNE DE LA SOCIÉTÉ IVOIRIENNE DE RAFFINAGE

Opérateurs

COMME DES FOURMIS BESOGNEUSES



La SIR
accueille son
nouveau PCA

Le Général Soumaïla
Bakayoko au personnel :

«Restons mobilisés !»



En compagnie du DG, M. Camara Thomas au Quadripôle (Centre de Conduite Centralisée des Unités)



M. KONÉ SINA

Conseiller du DGA pour les dossiers spécifiques
Coordonnateur du Business Model

«Le Business Model demeurera la
trame du management de la SIR»



MALADIES PROFESSIONNELLES

«Dis-moi comment tu
t'assois...»

Sommaire

Edito
Epreuve 3

En quelques lignes 4

AXE

Ceinture de sécurité
On la... boucle !..... 5

Biens de la SIR
Halte au vol !..... 5

La SIR accueille son nouveau PCA
Le Général Soumaïla Bakayoko parle au personnel :
«Restons mobilisés !»..... 6

FOCAL

Business Model

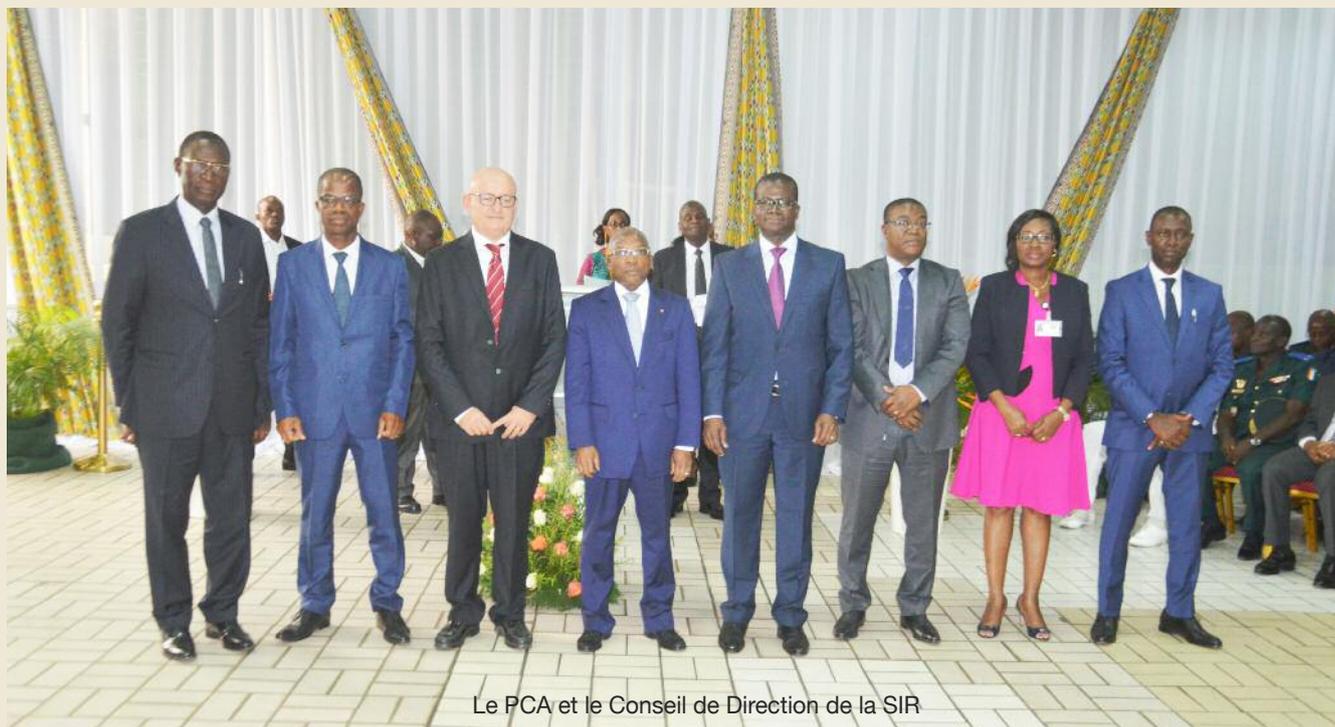


M. Koné Sina
« Le Business Model demeurera la trame du management
de la SIR » 8

Trois agents... modèles..... 10

Maintenance Moyen Terme
Les bons plans 11

Maintenance Court Terme
Le service express !..... 11



Le PCA et le Conseil de Direction de la SIR

MODÈLE

L'année 2018 a démarré à la SIR par un événement marquant : la nomination d'un nouveau Président du Conseil d'Administration, le Général de Corps d'Armée, Soumaïla Bakayoko.

L'événement a été salué avec force à l'Espace BKG, le 4 avril, lors de la première rencontre du nouveau PCA avec l'ensemble du personnel. Ancien Chef d'Etat-Major Général des Armées de Côte d'Ivoire, l'homme cristallisé des vertus qui ont été vivement exaltées.

Loyauté, force de conviction, altruisme et ténacité. Des vertus devenues rarissimes et qui font de lui un modèle. On comprend la «légitime fierté» dont le DG, M. Camara Thomas, s'est déclaré envahi en accueillant cet «homme de mission». Son parcours, jalonné de riches enseignements et de brillantes actions, constitue un exemple de fidélité à soi-même et aux institutions. Serviteur de l'Etat, il aura choisi de mettre son génie au service de ses frères d'arme, de la communauté, de la population (dixit).

Par ces temps où il est question de redresser la SIR à travers notamment le Business Model, boussole qui implique un changement profond dans le rapport au travail, la nomination d'un tel modèle arrive fort à propos.

En tout état de cause, un effet mobilisateur est escompté. Ce à quoi, le nouveau Président compte d'ailleurs œuvrer. Décidément bien au fait de la situation de l'entreprise, il prône une chose dont les militaires connaissent bien la force : la cohésion du personnel. Cohésion mais aussi culture du travail bien fait partagée.■

DOSSIER

Opérateurs

COMME DES FOURMIS BESOGNEUSES

12



Paroles de chefs !..... 14

Opérateurs

«Nos journées !» 16

ACCENT

M. Koffi Yobouet

Moi, critique des exercices incendie !..... 17

VERSO

Maladies professionnelles

«Dis-moi comment tu t'assois»..... 18



VISITE



Une délégation de la Standard Bank venue de Johannesburg (Afrique du Sud) était à la SIR début avril. Elle était conduite par M. Peter Poon, chef des Solutions structurées des marchés mondiaux de la banque. Le DG, M. Camara Thomas, qui l'a reçue au 8^e étage de la Tour SMB, avait à ses côtés le DGA, M. Bruno Sirot, le DFG, M. Oulai Edouard, et la DCE, Mme Sidibé Marie-Joséphine.

CONCOURS PROPRETE



Le concours Propreté édition 2018 est lancé depuis le mardi 20 février. Les critères de compétition demeurent les mêmes que ceux de l'année dernière.

VISITE 2



La situation financière de la SIR a été au cœur de la visite qu'ont effectuée des émissaires du Fonds Monétaire International (FMI) dans nos locaux, fin mars dernier. Cette visite se situait en marge des rencontres périodiques qu'a le FMI avec le gouvernement ivoirien relativement à l'évolution économique de la Côte d'Ivoire. Le FMI qui saisit chaque fois l'occasion pour s'enquérir de la situation de la SIR, s'est déclaré satisfait de l'évolution de l'entreprise, ayant noté que des « progrès substantiels » ont été réalisés ces dernières années.

SPORT

Entamée en mars dernier, la sixième édition du Tournoi du Pétrole et de l'Energie se poursuit. C'est dans la bonne ambiance que les acteurs du secteur se retrouvent tous les week-ends au stade de la SIR, théâtre des compétitions.



SOLIDARITE



Véritable témoignage de solidarité que cet élan de générosité manifesté par les agents de la SIR et de la SMB, les 18 et 19 avril dernier, à la faveur d'une opération de don de sang initiée le Groupe en collaboration avec le Centre National de Transfusion Sanguine (CNTS).

Les volontaires ont commencé à se bousculer dès l'ouverture à 7 heures, et ce jusqu'à la fin de l'opération, à la grande satisfaction des agents du CNTS.

Ceinture de sécurité On la... boucle !



Comme l'énonce une recommandation routière visible sur le Boulevard Valéry Giscard D'Estaing depuis deux ans maintenant, la ceinture de sécurité, on ne la discute plus à la SIR. On la boucle... C'est le résultat de la campagne de sensibilisation assidue que mène la Structure Sécurité depuis deux ans.

« **N**ous avons des résultats satisfaisants », fait constater le Responsable de la Structure, M. Kouassi Noël. Le port de la ceinture de sécurité dans l'enceinte de la SIR est entré dans les habitudes. Nul ne s'y soustrait, même s'il faut noter que certains ne la portent qu'au démarrage de la voiture. Satisfaction à 100%. Idem pour l'interdiction de téléphoner au volant. Là aussi, M. Kouassi Noël note que les consignes sont respectées. Il n'empêche, il faut maintenir la pression. Ainsi, sur ces deux sujets, la phase de sensibilisation est déclarée terminée. « Nous sommes passés à la répression. Celui qui se fait pren-

dre pour non-respect de ces consignes de sécurité routière sera sanctionné », rappelle le Responsable Sécurité. La sanction comprend trois étapes. La première sanction est un rappel écrit consigné dans un fichier. En cas de récidive, ce rappel écrit est transmis, avec courrier, à la hiérarchie de l'agent incriminé. Celui-ci encourt, enfin, une sanction disciplinaire qui sera déterminée par la Direction Générale, saisie par la Sécurité.

Le respect des règles de la route fait partie des douze thèmes sur lesquels la Structure Sécurité sensibilise le personnel SIR chaque année depuis deux ans, à raison d'un thème par mois. Au nombre de ces thèmes, les règles de sécurité,

Biens de la SIR

Halte au vol !

Comme du sabotage. Pour le Responsable Sécurité, les vols et autres infractions déplorées ces dernières années à la SIR s'apparentent à une volonté délibérée de nuire à l'entreprise. Plus de pitié pour ceux qui s'y adonnent !

« Pour quiconque sera pris, la sanction sera la prison ! », a-t-il souligné dans un entretien accordé à Tadj. Les candidats à ces malversations en ont conscience, fait-il observer, car les vols ont considérablement baissé depuis 2017, comparativement à 2015 et 2016.

« En 2017, les deux ou trois cas de vol qui ont été constatés ont été chèrement payés. « Les auteurs ont été conduits à la gendarmerie, puis à la justice ». La SIR ne transigera plus là-dessus !

Ce type de « sabotage » doit disparaître, recommande-t-il. A bon entendeur...■

l'ergonomie au poste de travail (comment disposer son ordinateur et bien se tenir pour éviter d'éprouver sa colonne vertébrale), les vols et leurs conséquences sur la vie de l'entreprise.■

M. Kouassi Noël,
Responsable Sécurité



TEMPS FORTS

ALLOCUTIONS

Trois allocutions ont marqué la cérémonie. La première a été prononcée par le DG, M. Camara Thomas. M. Kouamé Léon, Secrétaire Général des Délégués du personnel, a parlé ensuite au nom du personnel avant que le Président du Conseil d'Administration ne fasse son adresse.

REPRESENTATION

Le ministre du Pétrole, de l'Energie et du Développement des Energies Renouvelables, M. Thierry Tanoh, était représenté par son Chef de cabinet, Madame Affian Jeanne Chantal.

PRESENT

Un tableau fort en symboles a été offert au PCA en guise de présent.

ARTISTES

Mawa Traoré, artiste musicienne, et Le Magnific, humoriste, ont apporté avec brio une note additionnelle de gaieté à la cérémonie.

PHOTOS

Le PCA a posé, tour à tour, avec chacune des représentations professionnelles et sociales de l'entreprise, une quinzaine.

SOLIDARITE

Tout le gotha de la hiérarchie militaire était là. Généraux des armées et de la Gendarmerie avaient fait le déplacement.

SMB

On notait la présence de la PCA de la SMB, Mme Traoré Fatoumata, et du DG, M. Doumbia Mamadou.

Le Général Soumaïla Bakayoko parle au personnel : « Restons mobilisés ! »



M. Soumaïla Bakayoko, PCA lors de son allocution

« La dynamisation de la SIR passe nécessairement par la disponibilité totale de tous et par l'implication de chacun dans la qualité du travail fourni. Elle exige la parfaite cohésion du personnel autour d'une culture d'entreprise partagée et, bien entendu, elle demande l'excellence des relations entre la SIR et tous ses partenaires ».

C'est la quintessence du message délivré par le nouveau Président du Conseil d'administration, le Général de corps d'Armée Soumaïla Bakayoko, aux agents SIR, dans l'après-midi du mercredi 4 avril dernier à l'Espace BKG, lors de sa première rencontre avec le personnel. Ambiance des grands jours ce mercredi-là ! Nommé en Conseil des ministres quel-ques semaines auparavant et formellement



Le DG et le PCA

désigné comme Président par ses pairs administrateurs la semaine précédente, le nou-



Remise de cadeau au PCA par le DG



Le PCA, le DG et des Responsables SIR



Le PCA et les Délégués du personnel



Le PCA reçoit les documents officiels de la SIR des mains du DG



En compagnie, notamment, de la représentante du Ministre Thierry Tanoh, du PCA de la SMB et de hauts gradés de l'Armée

veau Président du Conseil d'Administration a été reçu avec tous les honneurs dus à son rang. Et dans la ferveur. Fanfare et artistes de renom (Mawa Traoré et Le Magnific) ont agrémenté ces moments.

Bien au fait du carnet de santé de la SIR, le Général Soumaïla Bakayoko a salué « la qualité du travail et les excellents résultats obtenus par la Direction et l'ensemble des agents de la SIR », ces derniers mois. « Il est indéniable, a-t-il souligné, que c'est au prix de gros efforts et d'une grande ténacité que vous avez réussi, dans l'environnement difficile du secteur du pétrole, à maintenir la SIR à un niveau performant ». Une bataille a été gagnée certes, mais la guerre pour assurer la rentabilité de la SIR en permanence et garantir sa pérennité n'est pas encore dans la poche. « Alors, restons mobilisés ! », a-t-il exhorté.

L'ancien Chef d'Etat-major Général des Armées qui inscrit sa nomination dans la continuité de la défense des intérêts de la nation (cette fois au plan économique) a dit qu'il assumera, pour sa part, ses responsabilités avec détermination ! ■

Paroles fortes...

M. Camara Thomas, DG



« Monsieur le Président, vous avez devant vous une partie du personnel de la SIR, en parfaite com-

munion avec la Direction Générale pour relever les nombreux défis de notre métier de raffineur. Ensemble, nous nous impliquons pleinement dans notre travail quotidien, dans nos projets et activités : Business Model, projet DHC, baisse des dépenses, réduction drastique des pertes de confinement, restructuration financière. Nous savons que la réussite est au bout de notre mobilisation, de notre détermination ».

M. Kouamé Léon, Porte-parole des représentants du personnel

« Monsieur le Président, vous venez d'arriver, mais nous comptons sur vous. Nous comptons sur vous pour votre appui auprès de nos autorités afin que les différentes actions menées pour la restructuration de la dette de la SIR aboutissent rapidement, et que nous sortions totalement des grandes difficultés que nous avons connues.

(...) Lorsque la SIR ira mieux (et nous sommes sûrs que ce n'est pas



loin), nous, agents SIR, souhaitons que vous soyez notre défenseur auprès du Conseil d'Administration pour le rétablissement des avantages des agents et voire plus ».

M. Koné Sina, Conseiller du DGA pour les dossiers spécifiques
 Coordonnateur du Business Model

“Le Business Model demeurera la trame du management de la SIR”

Trois ans après sa mise en œuvre, cet outil se révèle salvateur, selon le Coordonnateur délégué du Business Model, M. Koné Sina. Des avancées remarquables ont été réalisées.



Le Business Model a connu un certain nombre de modifications qui ont permis d'en faire la boussole de la raffinerie. Ces modifications ont consisté essentiellement à regrouper l'ensemble des moyens de suivi des actions de progrès de la raffinerie en un seul outil, le Business Model, qui permet de suivre toutes ces actions.

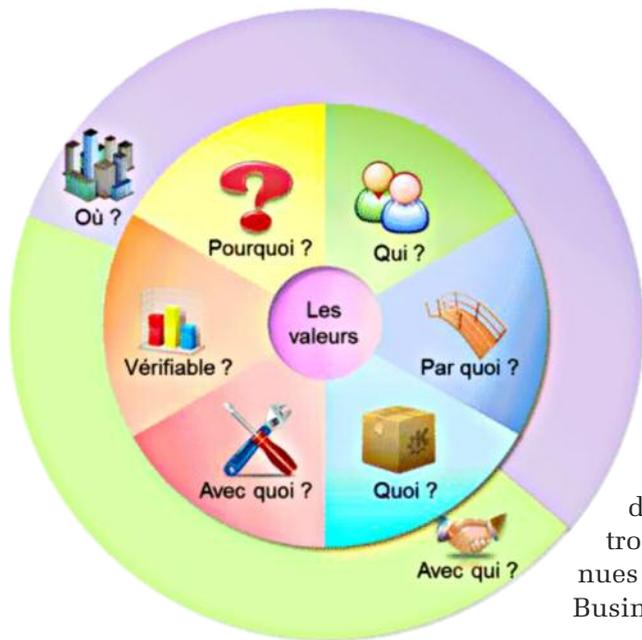
Le Business Model, sous sa forme actuelle, comprend, cinq domaines : un domaine technique, un domaine commercial, un domaine financier, un domaine santé-sécurité- environnement et un domaine management. Nous remarquons que trois domaines sont apporteurs de gains financiers directs et deux autres sont liés à la gestion globale de l'entreprise, mais qui sont des supports indispensables pour que les trois premiers domaines soient fonctionnels. Il est évident que si la sécurité n'est pas correctement assurée et si le management n'est pas efficacement mené, nous ne pouvons pas gagner de l'argent sur les trois domaines que sont le domaine technique, le domaine

commercial et le domaine financier.

Quand nous faisons le bilan, les résultats obtenus depuis 2015 jusqu'à fin 2017, sont largement supérieurs à ceux qui étaient attendus sur le plan des gains de productivité. La Direction Générale a donc eu raison de mettre en place ce plan de redressement de l'entreprise.

Quel bilan peut-on dresser du Business Model? Le Business Model a été mis en place en 2015, à la suite d'une recommandation du conseil d'administration de décembre 2014 qui, au regard des résultats catastrophiques présentés par la SIR, a demandé à la Direction de mettre en place ce plan de redressement.





Le Conseil de Direction a organisé récemment un séminaire sur le Business Model. Quel en était le but ?

Effectivement, le 6 décembre 2017, le Conseil de Direction s'est réuni et a organisé un séminaire qui a permis, premièrement, de faire le bilan du Business Model au niveau des gains financiers et de jeter les ponts pour assurer son avenir, c'est-à-dire, voir les perspectives. Avant d'aller à ce séminaire, un concours a été lancé auprès de tous les agents de la raffinerie. L'objectif de ce

concours était de recueillir auprès des agents toutes les idées novatrices qui pouvaient permettre de donner une nouvelle vigueur au Business Model. Soixante-quatre idées ont été émises par les agents. Elles ont été analysées pendant le séminaire. Cinquante-trois d'entre elles ont été retenues et seront injectées dans le Business Model.

Le Business Model va-t-il connaître quelque évolution après ce séminaire ?

Après avoir fait le bilan du Business Model tel qu'il était en place depuis 2015, nous avons décidé d'assainir les listes d'action de progrès. Un certain nombre d'actions de progrès avaient été définies en 2015, à l'origine du Business Model. Avec le temps, compte tenu de l'environnement économique et financier de la société, nous nous sommes aperçus qu'un certain nombre d'idées ne sont plus pertinentes. Il convient donc de les rayer de la liste.

Nous avons aussi constaté que certaines idées avaient été mises en œuvre à 100%, et qu'il n'est plus nécessaire de les avoir dans les listes. Pour éviter d'avoir des listes pléthoriques, nous avons supprimé toutes les idées qui étaient arrivées à achèvement et toutes les idées non pertinentes. Nous allons maintenant injecter les nouvelles idées issues du concours qui a été lancé.

Comment cela va-t-il se traduire concrètement ?

De nouvelles listes seront établies. Les nouvelles idées seront transformées en fiches d'action de progrès. Et nous les mettrons sur

un canevas, qui a été défini depuis le début, pour pouvoir les suivre quotidiennement et en tirer tous les bénéfices possibles pour la raffinerie.

Au regard des bénéfices obtenus, le Business Model doit-il demeurer la boussole de la SIR ?

Je pense que oui, au moins jusqu'à ce que les objectifs qui ont été assignés à la SIR par l'Etat de Côte d'Ivoire soient atteints. Il faut rappeler que le 19 octobre 2016, un Conseil des Ministres a décidé d'aider la SIR à se redresser. Les conditions premières fixées par le Conseil des Ministres étaient l'effectivité des gains promis par le BM, à hauteur de cinq milliards par an pendant les six prochaines années. Et les efforts de gestion que la SIR devait faire devaient conduire à une baisse de ses dépenses de fonctionnement de l'ordre de six milliards par an. Tout cela est en train d'être mis en œuvre !

L'aide de l'Etat consistera à accompagner la SIR dans son redressement, notamment, en lui donnant les moyens de supprimer une partie de sa dette qui plombe son fonctionnement. Cette aide était donc conditionnée par ces deux points. Ces deux conditions sont issues d'un audit qui avait défini une centaine d'actions à mener au niveau de la SIR. La contrepartie de l'aide de l'Etat au redressement de la SIR, c'est la mise en œuvre du Business Model et l'obtention des résultats que j'ai cités plus haut.

L'aide de l'Etat est-elle déjà effective ?

Non. La principale partie de l'aide de l'Etat consistait à aider la SIR en lui permettant de transformer sa dette court terme en dette long



Business Model

Trois agents... modèles

Pour leur contribution active à l'avancement du Business Model, trois agents ont été primés à la faveur de cette Assemblée Générale (lire interview de M. Koné Sina). Il s'agit de MM. Sinan Kouakou, Désiré Ouakoubo, et Ané Séka. Ils ont fait des propositions pertinentes à même de faire évoluer durablement le Business Model.



M. Ouakoubo Désiré, Chef Secteur Adjoint HSK3



M. Séka Aney Clément, Agent Technique Inspecteur machines tournantes HSK/SMB (zone 2)



M. Sinan Kouakou Issoufou, Ingénieur à la Fiabilité Opérationnelle

► terme. Pour cela, les pourparlers sont bien avancés. Ils devraient s'achever, en principe, au premier trimestre 2018. Une fois cela fait, et les mesures mises en œuvre, la situation financière de la SIR devrait être assainie.

Le sinistre du DHC en janvier 2017 et les vols récurrents à la raffinerie n'ont-ils pas eu un impact sur ce plan de redressement de la SIR ?

Ce qui a eu un impact, c'est le sinistre du 2 janvier 2017. La conséquence de ce sinistre est que nous avons été obligés de revoir nos prévisions en terme de gains, puisque tous les gains liés à la production des unités étaient forcément affectés. Le DHC, ne l'oublions pas, est au cœur des gains techniques. Ces chiffres ont donc été revus à la baisse. D'autres idées ont permis de rattraper les pertes générées par l'arrêt du DHC et c'est cela qui explique les bons résultats.

S'agissant des mauvaises habitudes dont vous parlez, nous en avons tenu compte dans la mise à jour du Business Model. Dans la partie management, nous avons émis, en effet, de nouvelles idées qui, lorsqu'elles seront mises en œuvre, permettront de rendre très difficiles ces actes de vols. Nous espérons que ces difficultés vont décourager les candidats aux malversations.

Avec les changements qui vont s'opérer, peut-on dire que le BM n'est pas figé et qu'il est en innovation permanente ?

Oui, c'est une innovation permanente. Il est prévu un séminaire de Direction, chaque année, pour faire le bilan du chemin parcouru et pour regarder les orientations à donner au Bu-

ness Model. Cela augure une nouvelle façon de fonctionner et de suivre les activités de la SIR. Et même si, dans le futur, il ne porte plus le même nom parce qu'on aura atteint un certain nombre d'objectifs, il n'en demeure pas moins que le Business Model demeurera la trame du management qui sera mis en œuvre à la SIR, pour suivre les actions du progrès, pour s'assurer que nous sommes dans le progrès continu. ■



M. Koné Sina

Maintenance Moyen Terme

Les bons plans

Identifier les axes de progrès d'abord, monter un plan d'amélioration de toute la chaîne de maintenance des équipements de la SIR. Ainsi se déclinent les « premiers pas » de M. Coulibaly Ibrahim Nanguin à la Structure Maintenance Moyen Terme (MMT). Le Responsable par intérim de cette structure depuis le 1er janvier dernier estime que la mise en place d'une politique globale de maintenance sera un acte majeur. « Elle existe déjà, elle est vivante. Une mise à jour est en cours », précise-t-il. C'est elle qui dégagera toute l'action en matière de maintenance des équipements de la SIR.

La Structure MMT est quasiment au début et à la fin du processus. C'est elle qui planifie les opérations de maintenance sur les équipements et vérifie que les réparations sont bien faites. Elle détermine les équipements pour lesquels des défaillances mineurs

peuvent être tolérées sans affecter les performances et ceux vis-à-vis desquels il faut faire montre de la plus stricte intransigeance. Ces cas-là sont adressés à la Maintenance Court Terme (MCT), structure chargée, elle, de l'exécution.

« Nous sommes au début et nous devons avoir le contrôle des choses. Lorsque nous constatons des anomalies, outre les rapports qui peuvent être faits par l'Exploitant de l'équipement, nous adressons des demandes d'intervention à la MCT qui se charge de traiter les pannes signalées », explique M. Coulibaly Nanguin. Des démarches qui se complètent, se félicite le Responsable MMT. La MMT regroupe une dizaine de structures: Formation Maintenance et Projets Spécifiques, Méthodes Electricité-Instrumentation et Métrologie, Méthodes Mécaniques, Mé-



M. Coulibaly Nanguin
Responsable de la
Structure Maintenance
Moyen Terme

thodes Générales Réservoir, Préparation Arrêts, Poste Contrôle, Contrôle Avancé Système et Magasin Général. C'est une équipe forte de 63 agents.

M. Coulibaly Ibrahim Nanguin qui a servi, précédemment, vingt ans durant, à l'Inspection, ne manque pas d'entrain pour cette nouvelle mission. Il est même très enthousiaste : « Je suis très motivé pour atteindre les objectifs que nous allons définir dans le cadre de ce projet, le plan d'amélioration de la Maintenance Moyen Terme ». ■



M. Touré Kalpi
Responsable de la
Structure Maintenance
Court Terme

La Maintenance se compose de deux structures : la Maintenance Moyen Terme et la Maintenance Court Terme. Cette dernière est dirigée depuis octobre 2016 par M. Touré Kalpi Pascal.

« La Maintenance Court Terme, explique-t-il, c'est la maintenance immédiate, du moment ». Alors que la Maintenance Moyen Terme prévoit, anticipe, la Maintenance Court Terme, elle, s'exerce dans un contexte opérationnel et selon les exigences du moment.

la maintenance préventive et de la maintenance curative », résume M. Kalpi.

La Maintenance Court Terme est composée de trois grandes zones, appelées Zones d'Intervention, représentant l'une la Centrale, la deuxième les Mouvements et la troisième le PCI. A côté, il y a les Travaux Neufs, le Maritime, le VRB et le Froid.

« Les Exploitants qui suivent le fonctionnement des installations émettent des avis dans le système SAP en fonction des anomalies qu'ils constatent », fait savoir M. Kalpi donnant un aperçu du travail de ses

Maintenance Court Terme

Le service express !

Elle est composée de deux parties : l'entretien préventif, qui porte sur la réparation des équipements programmés par le Moyen Terme, et la réparation définitive. « Nous faisons de

collaborateurs. Ces anomalies sont ensuite validées par la hiérarchie de l'Exploitation et de tous les corps de métier demandeurs des services de la Maintenance Court Terme. « Nous sommes fournisseurs de service de tous les secteurs et structures de la SIR, la cantine, la Tour, l'éclairage notamment », souligne le Responsable Maintenance Court Terme.

Entre la Maintenance Court Terme et la Maintenance Moyen Terme, il existe une collaboration étroite. « Lorsqu'il y a des anomalies récurrentes, donc répétitives, nous envoyons un courrier aux Méthodes (qui font partie de la Maintenance Moyen Terme) pour leur présenter la situation en leur demandant de l'analyser en profondeur. De cette analyse, il ressort des préconisations que nous mettons en œuvre », relate M. Kalpi. ■

Opérateurs

COMME DES FOURMIS BESOGNEUSES



On les appelle : Opérateurs. Ils sont plusieurs dizaines, répartis entre quatre grands secteurs : HSK/SMB, DHC, Centrale et Mouvements.

La famille des Exploitants a pour rôle premier de faire marcher l'outil de production de la SIR, à savoir la raffinerie. Chacun de ses secteurs et structures, on s'en doute, a une tâche bien précise dans l'accomplissement de cette mission.

La Centrale, indique sa responsable, Mme Kouamé Bi M'Baye, a pour rôle de produire les «utilités» (dont l'énergie électrique) nécessaires au fonctionnement

des unités. Explication : «Cette énergie électrique est produite à partir de deux groupes électrogènes. Nous produisons également l'eau déminéralisée, la vapeur d'eau, ainsi que l'air de service et l'air pour les instruments. Par ailleurs, nous procédons au conditionnement des combustibles (fuel oil et fuel gaz) ».

Mission analogue pour les Mouvements, secteur qui a en charge la réception et la préparation de la matière première. Le

stockage des produits semi-finis, la constitution des produits finis et leur expédition vers les dépôts incombent, en outre, à ce secteur, fait savoir le Responsable du secteur, M. Souanga Kouamé Raphaël.

Le DHC, sans nul doute, est le complexe le plus important du dispositif de production. Ce complexe apporte la plus grande valeur ajoutée dans le traitement du pétrole brut, selon son chef, M. Sissoko Abdul Kader. « Nous allons jusqu'à chercher au fond



Etat d'esprit

Arriver de bonne heure. Prendre la mesure de ce qui a été fait par les autres. Assurer la continuité. Et donner les consignes idoines.

La fonction d'Opérateur, est plus qu'une simple tenue de poste de travail. C'est un état d'esprit ! Qui implique conscience et rigueur envers soi-même et envers les autres.

Comment ne pas saluer le travail besogneux de ces "fourmis" qui donnent tout son sens à la raison sociale de la SIR?

Tadji

à la suite d'un incendie, est désigné sous l'appellation U87.

«Nous recevons le pétrole brut. Nous le transformons en produits finis ou semi-finis que nous mettons à la commercialisation. Notre mission comporte une partie raffinage du pétrole, mais également la production d'utilités». Qui mieux que M. Ouattara Drissa, Chef Secteur HSK/SMB peut ainsi résumer la mission des Opérateurs, qui comme de véritables fourmis besogneuses, sont chargés de la gestion des différents outils de production? ■

du baril, le résidu atmosphérique (RAT) que nous distillons pour récupérer le VGO qui est ensuite transformé en produit blanc (kérosène, essence, butane, etc.) », relève-t-il non sans fierté.

Complexe de six unités, le DHC comprend le fameux hydrocraqueur qui est son unité phare. Le DHC est constitué d'une unité de réfrigération qui concourt au bon fonctionnement des machines, d'une unité de distillation sous vide (U85) où se fait la séparation du RAT pour avoir le VGO. On y trouve aussi une unité (U90) qui permet de purifier l'hydrogène produit par d'autres unités ainsi que celui venant des HSK. L'hydrocraqueur à l'arrêt depuis janvier 2017

Les Quarts en question

Travailler sur Quart est une bonne vieille expression du secteur du raffinage qui fait référence à l'organisation des équipes travaillant à la chaîne. Chacune œuvre huit heures en moyenne pour boucler les 24 heures de la journée. Quatre équipes en tout, dont une de journée, assurent ainsi le fonctionnement de la raffinerie et la disponibilité des produits pétroliers.

Les hommes sur Quart sont à l'œuvre de 7 heures à 13 heures, de 13 heures à 20 heures et de 20 heures à 7 heures.

Paroles de chefs!

Comment donc est organisé le travail dans les différents secteurs ? Quelle est l'ambiance qui prévaut ? Les chefs nous en donnent un aperçu.



M. Souanga Kouamé Raphaël, Responsable de la Structure Centrale Mouvements

« J'ai en charge deux secteurs : la Centrale et les Mouvements. Chaque secteur est animé par un chef. Celui-ci est assisté par un ou deux contremaîtres. Dans l'organisation du travail, nous avons des agents postés et d'autres sur Quart. Ces derniers sont organisés de sorte à assurer un fonctionnement continu des installations. Les Chefs de secteurs et le Contremaître travaillent de jour, comme moi.

Notre journée commence toujours par des réunions pour faire le point des activités au sein des deux secteurs. Il y en a deux : l'une se tient à la Centrale, l'autre aux Mouvements. Y participent le Chef secteur, le Contremaître et le Chef de Quart.

Dans notre fonctionnement, nous sommes épaulés par des fonctions support. Ce sont des fonctions qui nous aident dans l'exploitation des secteurs, la Structure Opti-

misation (SOPT), le Laboratoire/Analyseurs et l'Inspection notamment. Ces structures sont représentées à ces réunions, leurs expertises étant toujours utiles dans des domaines bien précis.

Autour de 10 heures, je dois répondre à une réunion de coordination avec les Directeurs. Là, je rends compte du fonctionnement de la Structure. Ces différentes réunions sont toujours précédées d'une tournée que j'effectue, pour saluer les équipes et me mettre au parfum du travail qui a été fait durant la nuit ».



Mme Kouamé Bi M'Baye, Chef Secteur de la Centrale

« J'ai pour collaborateurs immédiats un Contremaître et un Correspondant Formation. Le Contremaître s'occupe de tout ce qui est matériel. Il s'occupe aussi de la formation en collaboration avec le Correspondant. Il a en charge le personnel et l'organisation des Quarts et des congés.

Le Correspondant Formation, comme son titre l'indique, s'occupe, bien entendu, de la forma-

tion et nous aide à comprendre les incidents et à leur trouver des solutions. Il assure l'intérim du Contremaître quand celui-ci est absent.

Les équipes de Quart sont sous l'autorité directe du Contremaître. Nous en avons cinq qui sont postées et une de réserve.

Une équipe de Quart est constituée de cinq personnes, dont un Chef Opérateur qui en est le responsable. L'équipe comprend un Opérateur Tableau (qui se trouve en salle de contrôle) et un Opérateur Extérieur Intervention qui fait office de bras droit sur le site. Il gère les deux Opérateurs Extérieur de Zone, la zone Chauffe et la zone Combustible (U50 et U54) et la zone Traitement des eaux (U64, U65 et U66).

Nos équipes de Quart ont la particularité de compter des Automaticiens en leur sein. Ils sont, certes, rattachés à la hiérarchie en terme de maintenance, mais ils fonctionnent sur Quart avec nous. Ils jouent le rôle d'instrumentistes pendant les astreintes. Le personnel de jour comprend également deux agents techniques (l'un pour U64, l'autre pour U65) qui sont sous la responsabilité du Contremaître. Leur rôle est de s'assurer du bon fonctionnement de ces unités. Cela est important, car si la déminéralisation n'est pas bien faite, les chaudières vont prendre un coup et la Centrale ne pourra pas fonctionner correctement. Idem pour le traitement des eaux résiduelles qui touchent à l'environnement ».

Suite à la page 16

«Nos journées !»

Des Opérateurs racontent leurs journées et l'organisation de leur travail.



«Je viens un peu plus tôt que l'heure prévue afin de prendre les consignes auprès du chef de Quart qui descend. Nous faisons le point immédiat de la situation, des activités en cours d'exécution. Une sorte de passation de service quotidienne qui me permet de faire un résumé des travaux réalisés ou pas afin de mieux répartir les tâches à mon équipe». Ainsi se trouve résumé par **M. Camara Almamy**, Chef Opérateur HSK2/SMB, la journée des Chefs Opérateurs. Concentration absolue !

«Le travail en raffinerie est toujours organisé, poursuit-il. En fonction de nos cahiers des charges du jour, nous répartissons les Opérateurs sur les unités. Ensuite, un Opérateur d'Intervention supervise ces travaux afin de m'en rendre compte. Il n'empêche que je me rende sur les lieux d'intervention pour vérification».

Opérateur Dépôt Mouvement, **M. Koffi Yao Yao Jules** confirme : «C'est l'Opérateur Tableau d'Intervention qui me donne les consignes et les



orientations lorsque je suis à l'extérieur pour un dépôt».

M. Kouman Moussa Ouattara, Opérateur Extérieur d'Intervention, détaille encore plus ses journées : «Lorsque j'arrive, je porte mes EPI, la tenue bleue, le casque, les chaussures de sécurité et les gants. Je procède ensuite à la passation des consignes entre l'Opérateur qui descend et celui qui prend la relève. Je m'informe sur tout ce qui a été fait, ce qui reste à faire et les blocages éventuels. Après, nous tenons une



réunion de début de Quart qui réunit tous ceux qui composent l'équipe de Quart. Au cours de cette réunion, chacun va passer en revue tout ce qu'il a reçu comme consignes. Le Chef de Quart fait la synthèse et nous décline l'ensemble des actions à mener».

«Une équipe de Quart a pour objectif de veiller à la bonne marche des équipements», rappelle **M. Kouadio Kouamé Léon**, Opérateur Tableau d'Intervention Centrale. Sur le rôle clé de l'Opérateur d'Intervention Extérieur qu'il est, il indique que cette tâche est généralement dévolue à des hommes qui capitalisent une expérience certaine : «C'est quelqu'un qui a déjà fait toutes les unités qui constituent la Centrale, donc il a une vue générale de tout ce qui est extérieur. Il est là pour accompagner les autres Opérateurs, quand il le faut, dans leurs manœuvres ». Multivalent, il maîtrise au moins deux postes à l'extérieur de la Centrale, souligne-t-il. ■



M. Ouattara Drissa,
Chef Secteur HSK/SMB

«A l'Exploitation, nous sommes organisés en équipes. Il y a une équipe qui travaille de jour dont je fais partie. Je suis assisté par deux adjoints (un adjoint HSK2/SMB et un des deux secteurs. Elle est renforcée par une équipe opérationnelle, une équipe de Quart qui est en journée. Outre cette équipe, nous avons sept autres équipes de Quart qui doivent tourner sur chacun des secteurs. Du côté de HSK2/SMB, l'organisation est identique ».



M. Sissoko Abdul Kader,
Chef Secteur DHC



M. N'Guessan Kouao Michel, Chef Secteur Mouvements

«Je suis assisté de deux Contremaîtres : un Contremaître de jour (CMJ) qui s'occupe des opérations au quotidien, et un Contremaître d'Intervention qui s'occupe de tout ce qui est travaux et matériel. Pour les actions de progrès, je suis assisté d'un agent technique.

Nos équipes de Quart sont composées d'un Chef de Quart et de six Opérateurs dont deux sont chargés de la zone Produits Blancs et deux autres de la zone Produits noirs. Nous avons aussi un Opérateur Dépôts qui intervient dans les dépôts des clients».

« Je suis assisté d'un Chef Secteur Adjoint, d'un Contremaître de jour et d'un Correspondant Formation. Nous avons ensuite des Chefs Opérateurs, puis les Opérateurs Tableau d'Intervention. Chez nous, il y a deux types de Tableaux. Il y a le Tableau A qui s'occupe de l'Unité 87, et le Tableau B qui s'occupe des Unités 85, 86, 90 et 91. A côté des Opérateurs tableau d'Intervention, il y a les Opérateurs Extérieurs d'Intervention et les Opérateurs Extérieurs qui parcourent le site ».

Paroles de chefs!



M. Assoumou Comoé Parfait, Responsable des Unités pétrolières HSK, SMB et DHC

«Les unités pétrolières exercent l'activité principale du raffinage. Nous recevons du pétrole brut et nous devons en extraire tout ce qui est produit commercialisable. C'est pourquoi nous avons plusieurs unités, des unités de distillation atmosphérique, de reformage catalytique, entre autres... Pour mener à bien notre mission, nous sommes organisés en Quart. Nous avons trois équipes de Quart qui se relaient et une équipe en journée. En cas de dysfonctionnement ou de travail à suivre dans la continuité, il y a le recouvrement entre les équipes qui dure environ deux heures pour donner le temps aux équipes de poursuivre les travaux, le temps que l'équipe suivante vienne prendre la main».

M. Koffi Yobouet

Moi, critique des exercices incendie !



Les exercices incendie sont loin d'être une simple formalité. Ils se déroulent toujours sous l'œil critique d'un agent avisé dont les observations sont toujours très attendues. Cette fonction appelée « Critique des exercices incendie » est assurée depuis le début de cette année par M. Koffi Yobouet, ancien Responsable de la Structure Sécurité, aujourd'hui en charge de la Fiabilité Opérationnelle.

« J'ai été choisi en raison de mon expérience et de mon passage à la Fiabilité Opérationnelle qui joue un rôle stratégique dans le fonctionnement de raffinerie », explique-t-il. Le Fiabilité Opérationnelle n'est-elle pas, en effet, l'instrument chargé de déceler tous les dysfonctionnements qui se posent au niveau de la raffinerie et

de leur apporter des solutions durables ?

Pendant les exercices incendie, la Cellule Critique a pour mission de suivre de près toutes les opérations et faire des observations qui puissent permettre à la Structure Sécurité d'améliorer ses prestations. « Nous relevons les points forts et les points faibles de chaque opération », indique-t-il.

L'opération se déroule en deux étapes : la première sur le terrain, la seconde en salle. « La première étape est la plus importante, souligne M. Yobouet. C'est sur elle que va porter l'attention de l'agent Critique ». Ses observations sont ensuite portées à la connaissance de tous les acteurs de façon crues, au cours de la seconde partie de l'exercice.

Affaire d'un seul homme jusque dans un passé récent, le rôle d'agent critique est aujourd'hui assuré par M. Koffi Yobouet avec une doublure, M. Koffi N'Zué, Responsable Méthodes Exploitation. « Ensemble, nous relevons les points forts et les points faibles de façon à les pérenniser. Tout est placé sous le sceau de la Fiabilité,

c'est-à-dire analysé en profondeur par l'équipe ». C'est sans nul doute la touche qu'apporte M. Koffi Yobouet à cette opération. « Le choix qui a été porté sur moi découle du reste, souligne-t-il, de ma fonction précédente de Responsable Sécurité et de ma fonction actuelle de Responsable de la fiabilité Opérationnelle ».

Un double atout qui a permis de relever, par exemple, au cours de deux exercices récents que les déboîtements ne sont pas des faits nouveaux. Chaque année quasiment, ils surviennent. Il s'agit de la rupture des raccords, organes de liaison du poteau et du flexible, souvent sous la pression de l'eau. Ces éléments seront récupérés et analysés.

« Nous saurons alors si c'est la qualité de la matière qui a servi à leur fabrication qui pose problème. Dans ce cas, nous contacterons la société qui nous fournit ces éléments et nous revendiquerons. Si, par contre, il n'y a rien à signaler à ce niveau, nous ferons des analyses plus approfondies pour déterminer les causes de ces déboîtements fréquents », commente M. Yobouet.

Quatre ans passés à la Sécurité et un peu plus de trois déjà à la Fiabilité Opérationnelle. M. Koffi Yobouet a, assurément, le profil de l'emploi ! ■



Maladies professionnelles

«Dis-moi comment tu t'assois...»



Dr Achille Curney, Responsable de la Structure Santé au Travail

Notre posture au bureau peut déterminer la survenue de certaines pathologies. Le mal de dos en est une. Désormais inscrit au tableau des maladies professionnelles en Côte d'Ivoire, le mal de dos est une pathologie récurrente lors des consultations à la Structure Santé au Travail de la SIR. En 2017, selon le Dr Curney Achille, la structure a enregistré 394 consultants (agents et familles).

NON !



Ainsi se justifie la conférence organisée le jeudi 15 mars dernier par le comité Sida-Alcool-Tabac-Drogue-Stress, en collaboration avec la Structure Santé au Travail.

Elle a été animée par deux spécialistes, le Pr. Zunon Kipré, neurologue, et Mme Djibré Armelle, kinésithérapeute. Les personnes sédentaires et celles qui font du sport de haut niveau, ainsi que celles qui sont stressées sont les plus exposées à cette pathologie, dira le Pr Zunon Kipré. Dès lors, il est important, conseillera-t-il, de « mettre en place des événements ou des activités permettant une bonne cohésion sociale au sein de l'entreprise ». Il est très important de venir en consultation dès la sensation des premiers symptômes de la maladie, a-t-il recommandé par ailleurs.

« Il ne faut pas laisser un début de pathologie de dos s'aggraver. Il faut contacter un médecin pour que la prise en charge, se fasse de manière précoce », a insisté son homologue, Mme Djibré Armelle. Elle a montré les techniques à utiliser pour des



charges lourdes et les postures pour éviter le mal de dos. Elle a recommandé la pratique d'une activité physique pas trop intensive, telle que la natation, la marche et le vélo fixe et insisté sur la gestion du poids par une alimentation équilibrée.

Le DP, M. Kébé Aliou, parrain de la conférence, et le DRHA, M. Soro Tiotioho, ont souligné l'engagement du Groupe SIR/SMB à œuvrer pour le bien-être général du personnel par une amélioration continue des offres de soins de santé. ■

Créée en 1962, la SIR est une raffinerie moderne (d'une production annuelle d'environ 4.000.000 tonnes) dotée d'équipements de pointe comprenant un hydrocraqueur, unité de haute performance.

Entreprise
citoyenne à dimension
internationale
respectueuse de l'environnement

La SIR est mondialement reconnue comme étant une société organisée dont les méthodes de travail lui permettent de maîtriser ses processus et d'œuvrer ainsi pour la satisfaction de sa clientèle et l'amélioration de sa rentabilité. La performance de ses installations et la compétence de son personnel lui ont valu diverses distinctions nationales et internationales.

CERTIFICATION
ISO



PRIX
QUALITÉ



CONTRÔLE
DES PERTES



ACCREDITATION
LABORATOIRE



TROPHÉE
SÉCURITÉ



UNE GAMME VARIEE DE PRODUITS

- Butane
- Super sans plomb
- Kérosène (Jet A1)
- Pétrole lampant
- Gasoil
- Distillate Diesel Oil (DDO)
- Vacuum Gasoil (VGO)
- Fuel oil 180, 380 et 450