



## Ressources Humaines

Plaçant toujours l'être humain au centre de ses préoccupations, la CNPC respecte et protège les divers droits et intérêts des employés, leur offert un milieu de travail juste, équitable, harmonieux et une plate-forme favorable à leur développement, renforce la formation de personnes compétentes à tous niveaux, pour promouvoir le développement des employés en commun avec leurs entreprises.

La CNPC respecte strictement les lois et les règlements pertinents, applique une politique d'emploi équitable et non discriminatoire et offre à tout employé des possibilités d'emploi impartiales, équitables et des plates-formes de développement, peu importe sa nationalité, sa race, son sexe, sa religion et sa culture. Fidèle aux principes de démocratie, de transparence, de concurrence et de choix selon le mérite, nous sélectionnons les personnes de talent à l'intérieur comme à l'extérieur de la compagnie pour optimiser sans cesse la structure de personnes compétentes. En 2015, nous avons recruté 6 735 diplômés universitaires et 136 personnes ayant étudié à l'étranger. À la fin de 2015, la CNPC comptait 1,46 million d'employés, 29,9% d'entre eux détenaient le diplôme de licence ou supérieur. Les femmes représentaient 34,4%, dont 61 cadres supérieurs et 2 138 gestionnaires intermédiaires.

La CNPC soutient le développement des employés en offrant une variété de formation. Avec un système de gestion innovant, nous avons promu quatre grands programmes de formation et avons mis en place des infrastructures de formation, la compétence et les savoir-faire de nos employés ont été améliorés grâce à la formation sur les compétences professionnelles et les opérations d'emploi, ainsi que des concours de compétences. En 2015, nous avons offert 163 programmes de formation avec une participation d'environ 20 000 personnes, y compris 15 formations préparatoires en Chine ou formations à l'étranger (étude), à l'intention des 351 cadres supérieurs, des experts nationaux et des entreprises ainsi que des interprètes et traducteurs en langues mineures (non anglaises). De plus, nous avons stimulé activement la montée en gamme du réseau d'enseignement à distance, perfectionné la plate-forme de formation et enrichi les logiciels pédagogiques, le nombre de participants aux activités d'apprentissage en ligne a atteint 780 000 en 2015.

Avec un système de rémunération et d'avantages réformé, nous avons mis en place une structure salariale optimale dans lequel les employés de première ligne, de la mission-critique, et des positions dures sont mieux payés. Dans les unités de R&D, nous avons effectué une réforme de la Double catégorie, en restaurant le système de postes techniques à neuf niveaux avec un mandat

de trois ans, caractérisé par l'évaluation rigoureuse et la gestion dynamique. Le système de compensation de ces postes amélioré a motivé nos personnels en R&D. En outre, nous avons amélioré le mécanisme d'évaluation de compétences pour notre personnel opérationnel et développé notre équipe d'experts techniques de haut niveau et de spécialiste de haut niveau. À la fin de 2015, la CNPC comptait 398 200 ouvriers qualifiés de haut niveau et techniciens, dont 366 600 ouvriers qualifiés de haut niveau, soit 92% de la totalité, 26 500 techniciens (6,7%), et 5 048 techniciens supérieurs (1,3%). Nous avons également 352 spécialistes qualifiés au niveau de groupe d'entreprises et 1 200 spécialistes qualifiés au niveau d'entreprise.

Nous continuons à stimuler la localisation en permanence des employés. Dans nos activités pétrolières et gazières en outre-mer, le nombre d'employés locaux est élevé à 53 694 à la fin de 2015, ce qui représente 91,7% de l'effectif total. En 2015, les projets pétroliers et gazières en outre-mer a mis l'accent sur la formation de compétence des employés locaux. Les formations en poste, dans les pays tiers, dans les établissements professionnels locaux ou en Chine ont permis d'étendre leurs savoir-faire professionnels de base et d'améliorer leurs compétences et qualifications opérationnelles. 10 séminaires de formation ont été offerts aux 265 participants en fonction des conditions locales du projet de Block 6 au Soudan. Les membres de la communauté des champs pétrolifères et les diplômés qui se spécialisent dans le pétrole ont été organisés pour apprendre systématiquement les principes et la pratique de la prospection géophysique, du forage et du reconditionnement de puits, du transport par pipeline, de la collecte de pétrole et de gaz et de leur transport. Quelques excellents stagiaires sont devenus des employés pilotes dans le projet. Notre projet de Gaz Asie centrale-Chine a financé 27 jeunes étudiants kazakhs pour étudier à l'Université technique kazakhe-britannique, et a sélectionné 18 cadres intermédiaires pour suivre la formation sur l'administration en Chine. En 2015, nos projets à l'étranger ont fourni au total 122 séminaires de formation pour 2 864 employés locaux.



Ayant pour but de stimuler le dynamisme des employés, nous contrôlons rigoureusement les structures et les effectifs, optimisons constamment la structure organisationnelle et le mécanisme de gestion en la matière, et améliorons les compétences du personnel et l'efficacité de la gestion des ressources humaines, en vue de soutenir et d'assurer le développement des affaires de la CNPC.



Nous renforçons en permanence la construction d'installations de formation à l'étranger pour aider à former les employés étrangers. Ces installations comprennent les centres de formation mis en place par BGP aux États-Unis, au Pakistan, au Soudan, en Arabie Saoudite, en Libye, au Nigeria et en Irak. Les quatre centres de formation mis en place par CPECC au Soudan, au Kazakhstan, au Turkménistan et en Irak ont amélioré le niveau technique des

employés locaux à travers une variété de sessions de formation. De plus, nous avons lancé la coopération sur l'éducation, la recherche et la formation entre l'Université de Bassora et l'Université chinoise du pétrole (Beijing), qui vise à améliorer davantage le niveau de compétences des employés locaux en Irak et à cultiver plus de jeunes talents pour l'industrie pétrolière locale.

Les employés qualifiés constituent la partie essentielle de notre effectif et jouent un rôle irremplaçable dans notre développement. La CNPC a démarré respectivement en 2011 et 2013 la création de « National Skill Master Studios » et de « Corporate Skill Master Studios », nommés avec le nom d'opérateurs qualifiés de première ligne. À la fin de 2015, nous en avons créé au total 13 au niveau national et 41 au niveau du groupe d'entreprise.



**Shu Binxia**

Employée en 1983, Shu Binxie est maintenant chef adjointe de l'équipage numéro 103 de la production de pétrole de Huanxiling Production Plate-forme, dans le champ pétrolifère de Liaohé. Elle mène ses membres d'équipage dans la recherche et la mise en œuvre de la méthode d'opérations « 7 premiers » pour le « reset de la balle par le toucher et aller » et la méthode de classification dans la gestion des puits de pétrole afin de maximiser la production par puits. Shu a gagné le titre de « Talent modèle de la haute compétence de Chine » et le « Prix de compétences de la Chine ». Le Shu Binxia Production Skill Master Studio a été créé en 2012 et compte actuellement 37 membres.



**Zuo Chengyu**

Adhéré à la CNPC en 1984, Zuo Chényu est maintenant un technicien supérieur à l'Atelier de craquage de la première usine chimique de la société pétrochimique de Daqing. Il a inventé la « meilleure méthode de commande d'écoulement du compresseur » des installations d'éthylène et la « méthode opératoire pour stimuler la circulation du groupe compresseur », qui sont devenues les meilleures solutions pour la prévention de l'arrêt et du déclenchement du groupe compresseur. Zuo a obtenu la « Médaille du Travail Nationale du 1<sup>er</sup> mai » et le « Grand Prix des compétences de la Chine ». Créé en 2012, le Zuo Chengyu Skill Master Studio a formé plusieurs dizaines d'excellents opérateurs des installations d'éthylène.



**Zhao Hui**

Zhao Hui est entré dans la CNPC en 1991 et travaille actuellement en tant que formateur international de soudage à la Sixième Société de Construction de Chine Huanqiu Contracting & Engineering Corp. Ses résultats d'études tels que la « mode de soudage pour tubes totalement inaccessibles du four » et la « technique de soudage protégée-gaz pour la paroi interne de l'acier résistant à la chaleur » ont été largement adoptés. Il transfère également des années d'expérience à ses stagiaires, dont beaucoup sont devenus d'excellents soudeurs. Créé en 2013, le Zhao Hui Soudage Skill Master Studio regroupe sept spécialistes dirigés par Zhao.