

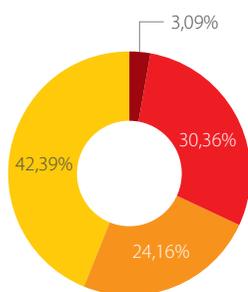
## Ressources Humaines



La Société a accéléré la réforme du système de développement des talents, a renforcé le développement des talents et a offert d'une plateforme propice à la réalisation de l'estime de soi afin de créer une main-d'œuvre innovante et motivée.

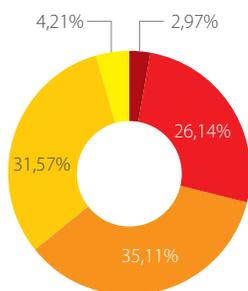
### Niveau de scolarité des employés

- Master ou supérieur
- Licence
- Collège supérieur
- Collège intermédiaire ou moins



### Age des employés

- 25 ans et moins
- De 26 à 35 ans
- De 36 à 45 ans
- De 46 à 55 ans
- 56 ans et plus



La Société a maintenu un engagement fort envers les droits et les avantages des employés. En créant un milieu de travail de tolérance, de l'égalité, de confiance et de coopération, la Société a offert une plate-forme pour le développement de carrière et la mobilité ascendante, qui a favorisé à l'embauche locale et au développement des employés.

### Politique de l'Emploi

La CNPC respecte strictement les lois et les règlements pertinents, applique une politique de l'emploi équitable et non discriminatoire et offre à tous les employés des possibilités d'emploi impartiales, équitables et une plate-forme de développement, peu importe sa nationalité, sa race, son sexe, sa religion et sa culture. En 2017, la Société a poursuivi une réforme du système de développement des talents visant à attirer, former, fidéliser et inciter efficacement les talents, dans le but de créer un environnement propice à l'innovation et à la créativité. Les processus de recrutement, d'emploi, d'évaluation des performances et de distribution des rémunérations ont été améliorés, ce qui s'est traduit par une structure de personnel optimisée.

En 2017, nous avons recruté 1 834 diplômés universitaires dont 67% issus de meilleures universités au niveau national ou des collèges liés à l'industrie pétrolière. A la fin de 2017, la CNPC comptait environ 1 355 000 d'employés, 33,45% d'entre eux détenaient un diplôme de licence ou supérieur. Les femmes représentaient 33,85%.

### Rémunération et Bien être

Dans le cadre de nos efforts continus pour une évaluation des performances sur l'imputation des salaires, la Société a continué d'améliorer la rémunération basée sur les performances et le système de protection sociale en mettant l'accent sur la valeur et les caractéristiques des différents postes. Nous avons veillé à ce que la rémunération des employés corresponde à la croissance de la Société et à la productivité du travail. La distribution de la rémunération était orientée vers les ingénieurs de R&D, les travailleurs en première ligne, les postes clés et durs. En vertu de la *Loi sur la sécurité sociale de Chine*, la couverture de sécurité sociale de nos employés était de 100%. En même temps, l'assurance médicale complémentaire, la rente d'entreprise et les subventions ont été améliorées pour protéger le bien-être des employés.



Les employés participent aux programmes d'échanges et de formations internationaux

## Formation

En 2017, la Société a continué à développer son système de formation et ses plates-formes d'apprentissage en ligne et a développé les « Quatre Projets de Formation des Talents » sur la gestion d'entreprise, l'expertise professionnelle, les compétences techniques et les opérations internationales. Le siège social a organisé 165 programmes de formation pour plus de 20 000 participants en 2017, ce qui a permis d'améliorer la compétence et la qualité de la main-d'œuvre d'une manière efficace.

La Société a continué d'améliorer les compétences professionnelles des employés grâce aux concours de compétences et aux programmes de formation. En 2017, nous avons organisé quatre concours de compétences sur la production de pétrole, la production de gaz, la collecte et le transport de pétrole et de gaz ainsi que la soudure électrique. Nous avons organisé également le Concours de compétences des travailleurs issus des pays de l'OCS et le Concours national de soudage électrique de l'industrie pétrolière et pétrochimique. Nous avons participé à une série de compétitions internationales d'habiletés et remporté quatre championnats d'équipe et une deuxième place lors de cinq compétitions internationales et à l'échelle de l'industrie. De nombreux employés ont été récompensés et félicités pour leurs compétences professionnelles.

### Programmes de formation clés des « Quatre Projets de Formation des Talents » 2017

Personnel de direction	Personnel professionnel	Personnel technique	Personnel international
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Séminaires thématiques pour les dirigeants des filiales</li> <li>• Formation pour les officiels de division aux postes clés</li> <li>• Cours de formation pour les cadres dirigeants jeunes et d'âge moyen de l'entreprise</li> <li>• Cours de formation à l'école du Parti</li> <li>• Formation pour les personnels chargés des affaires du Parti et le secrétaire de la commission d'inspection disciplinaire du Parti</li> <li>• Projet de chercheurs invités à l'Université de Stanford</li> <li>• Formation pour les cadres supérieurs chez GE aux Etats-Unis et chez Siemens en Allemagne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation d'experts à l'Université Tsinghua</li> <li>• Formation pour cibler les techniciens supérieurs</li> <li>• Formation sur les activités en amont pour les gestionnaires d'installations pétrolières et gazières</li> <li>• Formation sur la gestion de la sécurité aux responsables des produits chimiques dangereux</li> <li>• Formation à l'Université Tsinghua, au Beijing Institute of Technology et dans d'autres universités</li> <li>• Formation d'experts en Russie et en Allemagne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation pour différents types de techniciens</li> <li>• Programme de développement des artisans master pétroliers</li> <li>• Concours de compétences professionnelles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projet de formation des Mille Talents pour les compétences internationales</li> <li>• Formation pour les jeunes employés chez GE</li> <li>• Formation à l'étranger sur la gestion de projet, la gestion financière et les technologies informatiques</li> </ul>

## Développement Professionnel

La CNPC accorde une grande attention au développement de carrière des employés, en respectant la philosophie d'entreprise moderne. En 2017, nous avons réformé et amélioré les mécanismes de développement des talents et mis en œuvre un certain nombre de programmes de culture de talents afin de fournir un environnement plus favorable et une plate-forme plus large pour nos gestionnaires, ingénieurs et techniciens.

La Société a mis l'accent sur la formation et la sélection des jeunes gestionnaires. A la suite d'un bassin de talents gestionnaires et des séances de formation, la Société a ciblé à mener de jeunes talents à des postes importants. Une série d'initiatives de formation des talents ont été lancées, y compris « Programme des scientifiques pétroliers » et « Programme des talents technologiques », afin de développer des professionnels supérieurs au cours des grands programmes technologiques et de projets clés. La réforme du système de gestion des postes techniques au personnel de R&D a pris ses effets. Les mesures de réforme se sont progressées régulièrement. La valeur du personnel technique a été pleinement reconnue et la vigueur de l'innovation s'est encore accrue. Nos initiatives de promotion des talents, telles que le programme de développement des compétences des opérateurs, l'initiative Innovation & Efficacité, et le programme « Artisans master pétroliers », ont été conçues pour identifier et former des professionnels hautement qualifiés. Le chemin de carrière pour les travailleurs d'exploitation a été bien préparé avec un système de développement de carrière en place de débutants jusqu'aux techniciens hautement qualifiés. Les techniciens et les experts techniques ont travaillé ensemble pour créer des studios et des postes de travail collaboratifs, visant à promouvoir un système de développement des talents.

Fin 2017, la CNPC avait 54 studios des techniciens dont 16 étaient les studios des techniciens master au niveau national. Parmi nos techniciens, il y avait 456 techniciens supérieurs et 338 techniciens experts. En total, environ 149 900 employés ont participé à la qualification professionnelle, 107 200 d'entre eux avaient obtenu des certificats.

## Emploi Local

Sur le principe d'une coopération mutuellement bénéfique et d'un développement commun, la Société a respecté la loi du travail aux pays hôtes et a maintenu un engagement fort envers les droits des employés en matière de non-discrimination et de l'égalité, de la santé et de la sécurité. La Société s'est engagée en même temps à l'amélioration des conditions de travail, des conditions de vie et à la création d'un lieu de travail convivial, sûr et harmonieux. Un ensemble complet de procédures pour le recrutement, le maintien en poste, l'examen du rendement et le système de récompense a été élaboré pour offrir une plateforme de développement de carrière. En outre, la Société a créé des opportunités d'emploi, encouragé l'embauche locale et la formation intégrée dans tous les aspects du développement de la main-d'œuvre locale pour améliorer

leurs compétences professionnelles. Des plans de formation ont été élaborés pour répondre aux besoins de carrière de nos employés locaux, dans le but de former les meilleurs talents de l'industrie pétrolière.

En 2017, la Société a embauché et formé un certain nombre de professionnels locaux dans les domaines de l'ingénierie et de la construction, du commerce international, des finances, de la comptabilité et de la gestion d'entreprise. À la fin de l'année, le CNODC, une filiale en charge des opérations pétrolières et gazières à l'étranger de la CNPC, comptait au total plus de 56 000 employés, dont environ 92% étaient des employés locaux.



Les employés locaux du projet en Iraq participent à la Semaine de sécurité routière