

RAPPORT RSE



ENGAGEMENTS ET PERFORMANCES

We are committed to performance



SOMMAIRE

Mot du président	6
Préambule	7
Adhésion de l'ETAP au Pacte Mondial des Nations Unies	8
1. Présentation sommaire de l'ETAP	11
1.1 Statut	11
1.2 Activités	11
1.3 Rôles et missions	11
1.4 Structure organisationnelle	13
2. Responsabilité sociétale	14
2.1 Engagements	14
2.2 Emploi	14
2.3 Formation	16
2.4 Conditions de santé	17
2.5 Conditions de sécurité	18
2.6 Prestations sociales	21
2.7 Activités culturelles et de loisirs	21
2.8 Activités sportives	24
2.9 Concertation et dialogue social	26
2.10 Communication et engagement dans les communautés locales	27
3. Responsabilité Environnementale	28
3.1 Engagements	28
3.2 Système de gestion environnementale	28
3.2.1 Présentation du système	28
3.2.2 Politique d'atténuation et des changements climatiques	28
3.3 Classification environnementale	29
3.4 Gestion des déchets	29
3.4.1 Déchets de bureaux	29
3.4.2 Déchets de laboratoires	30
3.4.3 Rejets liquides et solides	30
3.5 Gestion de la consommation d'eau	31
3.6 Maîtrise de la consommation d'énergie	31
4. Axes d'efforts en 2013	33
Annexes	35
Annexe 1 : Lettre d'adhésion au pacte mondial des nations unies	36
Annexe 2 : Feuille de route de bonne gouvernance	37
Annexe 3 : Politique de responsabilité sociétale de l'entreprise	38
Annexe 4 : Politique Santé, Sécurité, Environnement et Qualité	39

LISTE DES ACRONYMES

AMETAP:	Amicale de l'Entreprise Tunisienne des Activités Pétrolières
ANME:	Agence Nationale de Maîtrise de l'Énergie
ARETAP:	Association des Retraités de l'Entreprise Tunisienne des Activités Pétrolières
ASETAP:	Association Sportive de l'Entreprise Tunisienne des Activités Pétrolières
BAD :	Banque Africaine de Développement
CNAM:	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CRDP:	Centre de Recherches et de Développement Pétroliers
CSST:	Comité de Santé et de Sécurité au Travail
CPF:	Center Production Facilities
CTKCP:	Compagnie Tuniso-Kuwaito-Chinoise du Pétrole
DAP:	Direction des Accords Pétroliers
DCR:	Direction Centrale Ressources
DG:	Direction Générale
DRHAG:	Direction des Ressources Humaines et Affaires Générales
DSP:	Direction des Services Pétroliers
EPI:	Équipements de Protection Individuelle
EPNA:	Établissement Public à caractère Non Administratif
ETAP:	Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières
HSEQ:	Health, Safety, Environment and Quality
ISO 14001:	International Organization for Standardization 14001
ISST:	Institut de Santé et de Sécurité au Travail
mDT:	Mille Dinars Tunisien
MWh:	Méga Watt heure
m³:	mètre cube
MDP :	Mécanisme de Développement Propre
NT:	Norme Tunisienne
OCM:	Operating Committee Meeting
OCT:	Office du Commerce de Tunisie
OHSAS 18001:	Occupational Health and Safety Assessment Series 18001
ONU:	Organisation des Nations Unies
PSA:	Production Sharing Agreement
RSE:	Responsabilité Sociale de l'Entreprise
SEREPT:	Société d'Exploitation et de Recherches de Pétrole en Tunisie
SMES:	Système de Management Environnemental et Social
SSE:	Santé Sécurité Environnement
SST:	Santé et Sécurité au Travail
STEG:	Société Tunisienne de l'Électricité et du Gaz
STIR:	Société Tunisienne des Industries de Raffinage
TCM:	Technical Committee Meeting

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1:	Indicateurs d'emploi	13
Tableau 2:	Indicateurs de la formation	15
Tableau 3:	Indicateurs de l'activité médicale	16
Tableau 4:	Indicateurs de sécurité	19
Tableau 5:	Prestations sociales 2012	20
Tableau 6:	Indicateurs des activités culturelles et de loisirs	22
Tableau 7:	Indicateurs des activités sportives	24
Tableau 8:	Indicateurs d'engagements dans les communautés locales 2012	27
Tableau 9:	Programme préliminaire 2013 relatif aux engagements dans les communautés locales	30
Tableau 10:	Intitulé des études d'impact sur l'environnement réalisées en 2012	32
Tableau 11:	Indicateurs de consommation d'eau au siège Mohamed V et aux annexes	33
Tableau 12:	Indicateurs de consommation d'électricité au siège Mohamed V et aux annexes	34

LISTE DES FIGURES

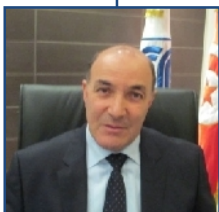
Figure 1:	Carte des concessions	10
Figure 2:	Organigramme	11
Figure 3:	Répartition du personnel par catégorie professionnelle	14
Figure 4:	Répartition du personnel par genre	14
Figure 5:	Répartition du personnel par tranche d'âge et par genre	14
Figure 6:	Evolution de la masse salariale en MDT	14
Figure 7:	Répartition du budget 2012 par nature de formation	15
Figure 8:	Répartition du nombre de jours réalisé par nature de formation	15
Figure 9 :	Évolution du nombre de personnel formé par catégorie professionnelle	15
Figure 10:	Évolution du nombre des stagiaires par type de stage	15
Figure 11:	Taux de fréquence des accidents de l'année 2012	19
Figure 12 :	Taux de gravité des accidents de l'année 2012	19
Figure 13:	Répartition des dépenses du social de l'année 2012	20
Figure 14:	Répartition des dépenses de l'AMETAP de l'année 2012	22
Figure 15:	Répartition des dépenses de l'ASETAP de l'année 2012	24
Figure 16:	Répartition des dépenses 2012 consacrées au développement économique local	27
Figure 17:	Évolution de la consommation d'eau en m³ au siège Mohamed V et aux annexes	32
Figure 18:	Évolution de la consommation d'électricité en MMh au siège Mohamed V et aux annexes	33

LISTE DES PHOTOS

Photo N°1:	Photo des géophysiciens recrutés en 2012	12
Photo N°2:	Participation des géophysiciens recrutés en 2012 à une campagne sismique	12
Photo N°3:	Mission d'organisation de l'assistance médicale sur un site de forage (Juin 2012)	16
Photo N°4:	Inspection du chantier de construction d'un centre médical d'une concession (Décembre 2012)	16
Photo N°5:	Mission d'évaluation HSE sur une concession (Septembre 2012)	17
Photo N°6:	Réunion d'information pour les équipes d'évacuation (Octobre 2012)	17
Photo N°7:	Comptage du personnel lors d'un exercice d'évacuation (Novembre 2012)	17
Photo N°8:	Débriefing à la fin d'un exercice d'évacuation (Novembre 2012)	17
Photo N°9:	Mission d'enquête sur un accident dans une concession (Décembre 2012)	18
Photo N°10:	Mission d'évaluation HSE auprès d'un contractant (Décembre 2012)	18
Photo N°11:	Participation du département HSE à la formation Safety Leadership (Mai 2012)	18
Photo N°12:	Participation du département HSE au Workshop HSSE (Novembre 2012)	18
Photo N°13:	Excursion du personnel et leur famille à Tabarka (Mars 2012)	23
Photo N°14:	Local abritant les associations ARETAP, ASETAP et AMETAP (Avril 2012)	23
Photo N°15:	Field trip dans l'Ouest et le Sud (Champ pétrolier de Douleb Avril 2012)	23
Photo N°16:	Excursion à la Médina et Sidi Bou Saïd pour le personnel féminin (Avril 2012)	23
Photo N°17:	Voyage aux lieux saints "Omra" du personnel et leur famille (Juillet 2012)	23
Photo N°18:	Voyage à Istanbul du personnel et leur famille (Septembre 2012)	23
Photo N°19:	Récompense des enfants du personnel lors de la journée des lauréats (Octobre 2012)	23
Photo N°20:	Hommage aux retraités lors de la journée des fidèles & retraités (Novembre 2012)	23
Photo N°21:	Participation des enfants à des matchs amicaux à Tunis (Février 2012)	25
Photo N°22:	Excursion pour les enfants du personnel à Carthage Land à Hammamet (Mars 2012)	25
Photo N°23:	Participation des enfants à un tournoi à Bizerte (Avril 2012)	25
Photo N°24:	Participation des enfants du personnel à un match amical à Tunis (Avril 2012)	25
Photo N°25:	Participation des enfants du personnel au tournoi inter-pétrolier (Mai 2012)	25
Photo N°26:	Couronnement du meilleur jeune joueur du tournoi inter-pétrolier (Mai 2012)	25
Photo N°27:	Participation de l'équipe de Volleyball dames à un match amical à Tunis (Mai 2012)	25
Photo N°28:	Participation de l'équipe de Basketball messieurs au tournoi estival (Juin-Juillet 2012)	25
Photo N°29:	Achat d'une ambulance pour l'hôpital de la délégation d'El Faouar (Juillet 2012)	27
Photo N°30:	Financement d'une campagne de nettoyage dans la ville de Sfax (Septembre 2012)	27
Photo N°31:	Bourbier d'eau contaminé (Durant les travaux)	31
Photo N°32:	Bourbier d'eau nettoyé et vidé (Après les travaux)	31
Photo N°33:	Projet d'achat d'équipement médical pour l'Hôpital Régional de Tataouine	34
Photo N°34:	Projet de reconstruction du réservoir d'eau potable dans la délégation de Kambout	34

Mot du Président

Au delà des préoccupations techniques et énergétiques qui sont traditionnellement les siennes et de ses engagements envers ses partenaires habituels : Etat, opérateurs, clients, fournisseurs et employés, *l'Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières (ETAP)* a toujours assuré des responsabilités plus larges, d'ordre social et humanitaire, vis-à-vis de son environnement et de la communauté locale dans la quelle elle ne cesse d'évoluer. Sa prospérité dépend de celle de son environnement.



Je pense que les entreprises seront moins sujettes aux crises si elles adoptent un développement qui soit écologiquement durable et socialement juste.

L'ETAP s'est toujours efforcée de mettre en œuvre, à l'intérieur de l'entreprise, une politique sociale dynamique fondée sur le respect de la personne et le maintien d'un climat social et humain favorable. Les indicateurs de son bilan social témoignent de cette volonté. Ce bilan relatif à la période écoulée est nettement positif. En effet, ETAP est parvenue, en collaboration avec les partenaires sociaux, à outrepasser leurs différences et concrétiser un ensemble de décisions concernant la gestion de ses ressources humaines.

Sur un autre plan, celui de l'Entreprise citoyenne, et en collaboration avec ses partenaires, à travers les sociétés du secteur et l'autorité de tutelle, l'ETAP a contribué, durant l'année précédente, à la réalisation de nombreux projets traduisant sa performance sociétale et sa volonté de participer toujours davantage et de manière concrète aux préoccupations des collectivités locales ainsi qu' à l'amélioration de leurs conditions humaines, sociales, sanitaires et environnementales.

Forte de ce credo, ETAP a adhéré en décembre 2012 au Pacte Mondial des Nations Unies, un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.

Pour conclure, je suis convaincu que le profit ne pourrait nullement être la seule finalité de l'Entreprise, mais l'indispensable condition de sa pérennité. L'ambition collective est de faire de l'ETAP une entreprise exemplaire en Tunisie et un opérateur de premier rang à l'échelle régionale.

Je suis persuadé que cette ambition est légitime car elle s'appuie sur la cohésion de la société. J'ai confiance en le dynamisme et la cohérence des hommes et des femmes qui travaillent à ETAP et les objectifs posés à l'ensemble de l'organisation.

Mohamed AKROUT

Président Directeur Général

PREAMBULE

La stratégie de développement de l'ETAP s'est bâtie depuis plus que vingt ans autour des préoccupations et enjeux nouveaux en matière de responsabilité sociale et environnementale. En effet, l'année 2012 a été placée pour l'ETAP sous le signe de consolidation des actions sociale et environnementale notamment après son adhésion au pacte mondial des nations unies ce qui incarne son engagement envers l'humanité.

Durablement inscrite dans l'opinion publique et les préoccupations des communautés locales, la responsabilité sociétale et environnementale appelle l'ETAP à modifier ses attitudes et ses pratiques, pour répondre aux parties prenantes. Aujourd'hui cette responsabilité est associée à la faisabilité des projets, bien au-delà de leur dimension technique, et cela de manière irrévocable. Pour ETAP, les questions de Responsabilité Sociale et Environnementale ne peuvent plus être traitées comme des sujets à la mode ou simples vecteurs de communication, mais bien comme des éléments guidant ses stratégies et son positionnement sur les marchés. Cette approche s'est traduite en 2012 par le choix exigeant d'une politique de maintien du capital humain et de création d'emploi malgré la crise ainsi que la poursuite de développement de nouveaux projets, la création de solutions innovantes dans son domaine d'activité en cherchant à pérenniser un avenir porteur d'une réelle prospérité pour toutes ses parties prenantes.

Le présent document est le premier rapport qui traduit en texte, en chiffres et en images un résumé des différentes actions d'ordre sociétales et environnementales menées par l'ETAP durant l'année 2012 dans le cadre de sa politique de bonne gouvernance.

L'élaboration du présent rapport est le fruit d'un travail collectif coordonné par la cellule de bonne gouvernance et réalisé essentiellement par le Département HSEQ avec les directions supports et opérationnelles au sein de l'entreprise ainsi que les partenaires, les opérateurs et les filiales de l'ETAP.

ADHESION DE L'ETAP AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Consciente de ses attributions dans le secteur des hydrocarbures en Tunisie ainsi que du rôle qu'elle assume sur l'échiquier des grandes entreprises nationales dans le développement régionale, et afin de hisser la pratique de ses activités quotidiennes au niveau des standards internationaux surtout ceux relatifs à la Responsabilité Sociale des Entreprises, l'**ETAP** a adhéré volontairement au mois de Décembre 2012 au **Pacte Mondial des Nations Unies**. Avec cette adhésion l'**ETAP** s'engage à améliorer continuellement l'application de ses dix principes. C'est une nouvelle étape qui valorise son engagement actif aux bonnes pratiques de Gouvernance en tant qu'entreprise citoyenne.

Les Dix Principes du Pacte Mondial

Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption. En d'autres termes, c'est seulement dans les domaines qui les concernent que l'on requiert des entreprises de véritables évolutions.

Les Dix Principes du Pacte Mondial sont tirés des instruments ci-après:

- Déclaration universelle des droits de l'homme;
- Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
- Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement;
- Convention des Nations Unies contre la corruption.

Les principes, catégorie par catégorie, sont les suivants :

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
2. A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
4. L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
5. L'abolition effective du travail des enfants ;
6. L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
8. A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
9. A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Pour toute information, consulter :

UN Global Compact Office. United Nations, DC2-612, New York City, NY 10017, USA
www.unglobalcompact.org
globalcompact@un.org



1. PRESENTATION SOMMAIRE DE L'ETAP

1.1 Statut

L'Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières a été créée en vertu de la loi N°72-22 du 10 mars 1972. Elle est classée conformément au décret N°97-654 du 31 mars 1997 parmi les Établissements EPNA considérée comme entreprise publique et est placée sous la tutelle du Ministère de l'Industrie.

L'ETAP est régie par la loi N°89/9 du 1^{er} Février 1989 relative aux participations et entreprises publiques telle que modifiée et complétée par la loi N°94/02 du 1^{er} Aout 1994 et la loi N°96/74 du 29 Juillet 1996.

En vertu de ces textes, l'ETAP est dotée de la personnalité civile et de l'autonomie financière et est réputée commerçante dans ses relations avec les tiers. Elle est soumise à ce titre à la législation commerciale.

1.2 Activités

L'ETAP a organisé ses activités en deux branches. Le secteur amont regroupe les activités exploration, production, développement et exploitation de pétrole et de gaz. Le secteur aval est celui de la commercialisation des hydrocarbures. Dans le domaine de la production et l'exploitation des hydrocarbures, l'ETAP est partenaire dans 26 concessions dont la gestion est assurée par l'ETAP seule, par des opérateurs (partenaires ou sociétés mixtes) ou des entrepreneurs généraux de travaux. Outre la commercialisation des hydrocarbures pour son propre compte, l'ETAP assure pour le compte de l'état la commercialisation des hydrocarbures liquides et gazeux. De plus, l'ETAP est prestataire de service dans les domaines de la base de données pétrolière et des laboratoires. Ces prestations sont réalisées principalement pour le compte des directions techniques de l'ETAP, les différentes compagnies pétrolières opérant en Tunisie, les bureaux d'études, les institutions universitaires et les organismes nationaux.

1.3 Rôles et missions

La responsabilité première de l'ETAP consiste à satisfaire la demande d'énergie de manière durable, ceci passe d'abord par un effort considérable d'investissement et d'innovation pour développer la production de pétrole et de gaz dans des conditions de sécurité optimales tout en veillant à appliquer les bonnes pratiques de la gouvernance et à ce que l'empreinte de ses activités sur l'environnement naturel demeure la plus légère possible. L'ETAP a pour mission stratégique de renouveler les réserves nationales en hydrocarbures et de satisfaire les besoins du marché local à des conditions de prix et de sécurité favorables. Elle est chargée notamment de:

- La gestion de l'exploration et la production d'hydrocarbures pour le compte de l'Etat tunisien,
- La promotion du domaine minier tunisien ;
- L'exploitation des concessions de pétrole et de gaz dans lesquelles l'ETAP est partenaire ;
- La promotion pour le développement des champs marginaux ;
- L'optimisation de la production pétrolière et gazière ;
- L'approvisionnement du marché local en gaz naturel et pétrole brut.
- La réalisation de prestation de service d'appui à l'exploration-production pour son propre compte et pour le compte des compagnies pétrolières dans le domaine des laboratoires, des études géologiques, sismiques et de réservoirs.



Concession	Taux de participation	Opérateurs	Date de mise en production
01- ASHTART	50 %	SEREPT	Mars 1974
02- MLD	55 %	SODEPS	Juillet 1983
03- CERCINA	51 %	TPS	Mai 1994
04- RHEMOURA	51 %	TPS	Mai 1993
05- GREMDA/EL AIN	51 %	TPS	Février 1989
06- ELHAJEB/GUEBIBA	51 %	TPS	Juillet 1985
07- OUDNA	20 %	LUNDIN	Novembre 2006
08- EZZAOUIA	55 %	MARETAP	Novembre 1990
09- SIDI EL KILANI	55 %	CTKCP	Septembre 1991
10- MAHRES	75.5 %	ETAP	Aout 1988
11- UTIQUE	100 %	ETAP	Avril 2007
12- SABRIA	55 %	WINSTAR	Aout 1998
13- ADAM	50 %	ENI	Mai 2003
14- DJBEL GROUZ	50 %	ENI	Novembre 2005
15- OUED ZAR	51 %	ENI	Aout 1996
16- BARAKA	51 %	ENI	Mai 2010
17- MAAMOURA	51 %	ENI	Décembre 2009
18- FRANIG	50 %	PERENCO	Juillet 1998
19- BAGUEL	51 %	PERENCO	Aout 1998
20- HASDRUBAL	50 %	BGT	Décembre 2009
21- RAS EL BECH	PSA	APEX	Cession en cours
22- NAWARA	50 %	OMV	Décembre 2009
23- DURRA	51 %	OMV	Cession en cours
24- CHEROUQ	50 %	OMV	Octobre 2011
25- CHERGUI	55 %	PETROFAC	Mai 2008
26- BIR BEN TARTAR	100 %	STORM	Octobre 2010

Figure 1 : Carte des concessions (Année 2012)

1.4 Structure organisationnelle

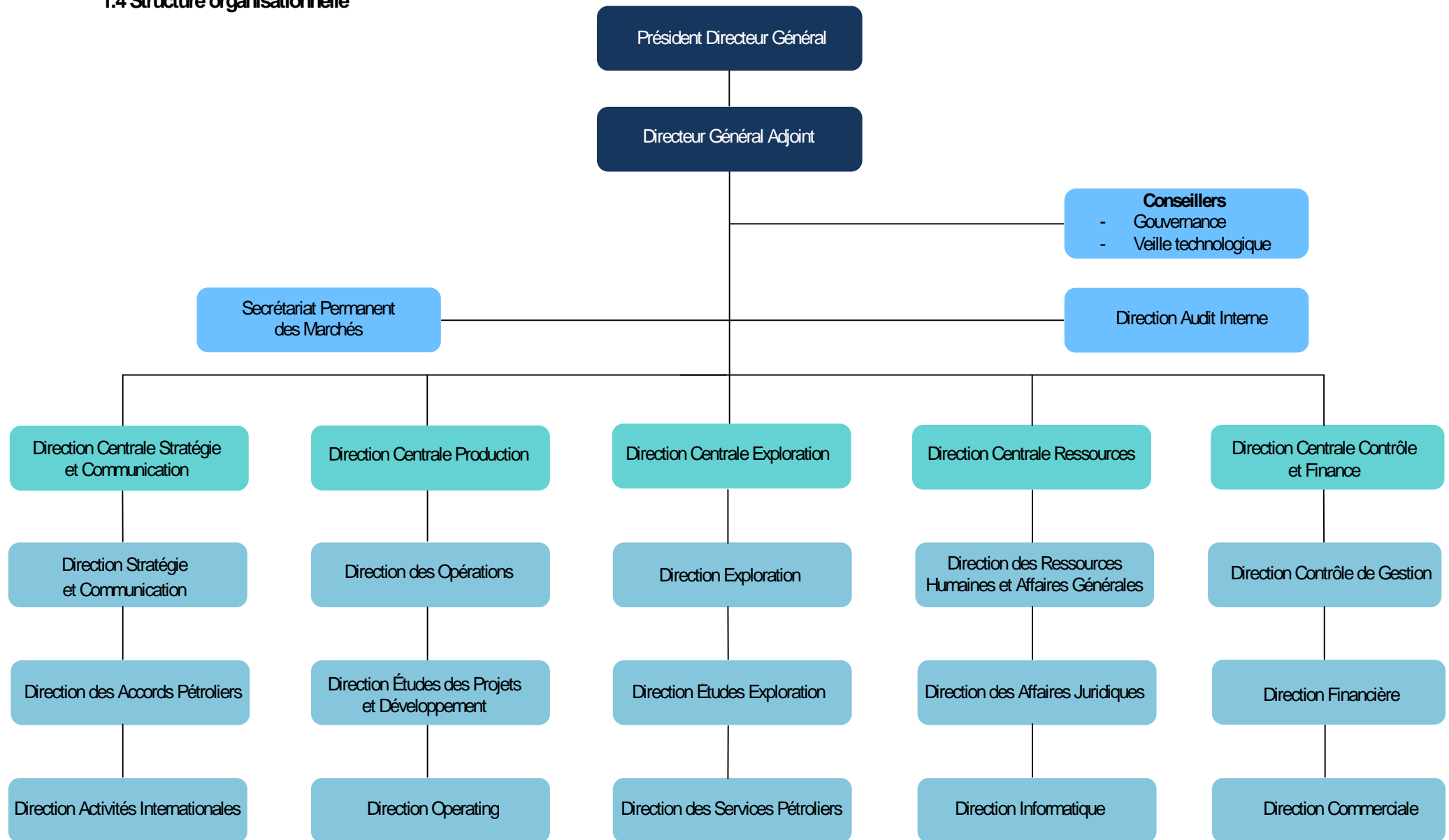


Figure 2: Organigramme

2 RESPONSABILITE SOCIALE ET SOCIETALE

2.1 Engagements

Riche de sa longue expérience en tant que leader tunisien dans le domaine pétrolier associant l'exploration, le développement, la production et la commercialisation, l'ETAP dispose déjà, depuis sa création de solides bonnes pratiques sociales. Ces bonnes pratiques ont été par la suite renforcées par un intérêt pour la prévention de la santé et la sécurité au travail. En outre, l'engagement de l'ETAP pour l'établissement, depuis 1992, d'un bilan social annuel a pour objectif d'évaluer sa performance économique et son efficacité sociale. Cet engagement repose sur une démarche strictement volontaire structurée autour de plusieurs domaines tels que l'emploi, la formation, les prestations sociales, les activités sportives et socioculturelles, la concertation et le dialogue social, les conditions de santé et de sécurité ainsi que les engagements dans les communautés locales.

2.2 Emploi

Au 31 Décembre 2012, l'effectif total de l'ETAP compte 800 salariés. Le capital humain s'est enrichi de 11 salariés, de toutes les catégories professionnelles, par rapport à 2011 et ce dans le cadre d'une stratégie de recrutement cohérente, s'inscrivant dans une logique de renouvellement des compétences.

En 2012, le nombre de cadres, d'agents de maîtrise et d'agents d'exécution est respectivement de 468, 194 et 138. L'effectif en détachement est au nombre de 146. L'année achevée a été marquée par la confirmation de 129 contractuels toutes catégories professionnelles confondues. Cette action de confirmation constitue la plus forte enregistrée depuis la création de l'ETAP.

Visant une amélioration constante de la qualité des profils rejoignant ses équipes, l'ETAP a renforcé le recrutement de profils de niveau de formation supérieur ou égal à Bac +4 au terme d'une stratégie volontariste et attractive reposant sur une présence renforcée de l'ETAP dans les différents forums des universités, des instituts et des grandes écoles pour attirer les meilleurs éléments. Ainsi, l'année 2012 a été marquée par le renforcement des directions techniques par 32 nouveaux géophysiciens ayant suivi un mastère professionnel à la Faculté des Sciences de Tunis dans le cadre d'une formation continue financée par l'ETAP. Ce renforcement s'inscrit dans une optique de développement de nouveaux projets répondant aux besoins actuels et futurs de l'entreprise.



Photo N°1: Photo des géophysiciens recrutés en 2012



Photo N°2: Participation des géophysiciens recrutés en 2012 à une campagne sismique

Suite au renforcement de l'effectif par ces recrutements, la répartition du personnel de l'ETAP par tranche d'âge, a connu un changement par rapport aux années précédentes. En effet, l'âge moyen du personnel est passé de 44 ans et un mois en 2011 à 43 ans et 4 mois en 2012, enregistrant ainsi un rajeunissement de 9 mois, soit -1.58 %.

La parité continue à faire l'objet d'un suivi attentif. Ainsi, le nombre des femmes a poursuivi sa tendance haussière pour s'établir à 271 à fin 2012 contre 256 en 2011, enregistrant ainsi une augmentation de 5.5 %.

Le nombre total de salariés promus en 2012 dans le système d'expertise et aux postes fonctionnels est de 81 dont 27 sont des femmes.

En 2012, le personnel admis à la retraite est au nombre de 18.

Le taux d'absentéisme pour l'année 2012, a atteint 4.5 % contre 6.4 % en 2011 ; enregistrant ainsi une diminution de 1.9 %.

La masse salariale au titre de l'année 2012 s'est accrue de 8.84 % par rapport à l'année précédente, passant de 16.223 mDT en 2011 à 17.796 mDT en 2012. Cette augmentation est principalement due aux augmentations salariales et aux avancements et promotions attribués au personnel au titre de l'année 2012.

La durée du temps de travail est conforme avec les conventions collectives et les textes réglementaires Tunisiennes.

Tableau 1: Indicateurs d'emploi

	2010	2011	2012
Effectif Total	708	789	800
Effectif contractuel	79	135	38
Effectif en détachement	155	142	146
Cadres de gestion	155	152	151
Ingénieurs	276	290	317
Maîtrise	207	202	194
Exécution	71	145	138
Femmes	210	256	271
Hommes	498	533	529
Personnel promus (Expertise et fonctions)	29	142	81
Nombre de départs à la retraite	18	21	18
Âge moyen	44 ans	44 ans et 1 mois	43 ans et 4 mois
Taux d'absentéisme (%)	4.1	6.4	4.5
Masse salariale (MDT)	14.043	16.223	17.796

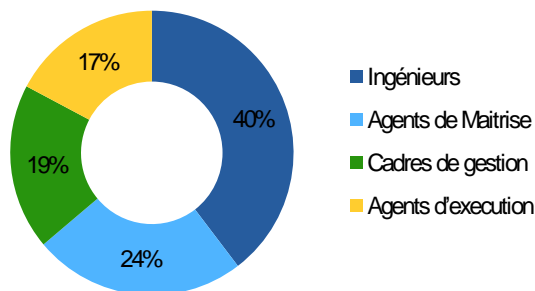


Figure 3: Répartition du personnel par catégorie professionnelle

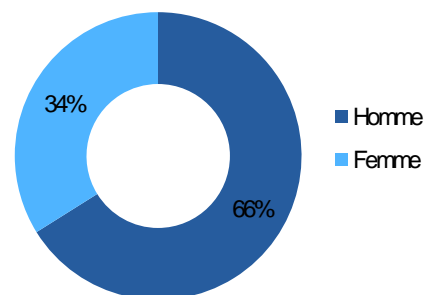


Figure 4: Répartition du personnel par genre

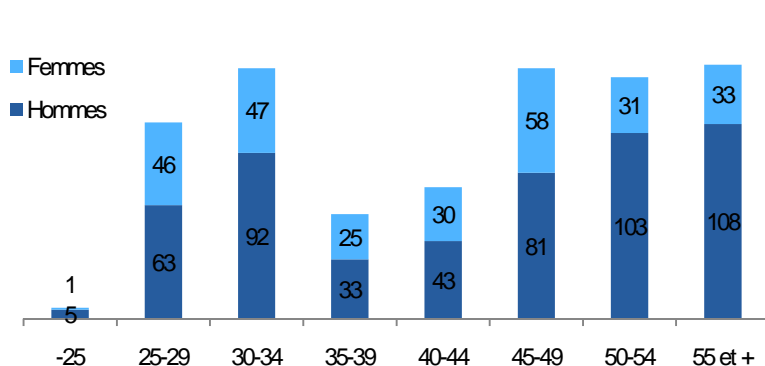


Figure 5: Répartition du personnel par tranche d'âge et par genre

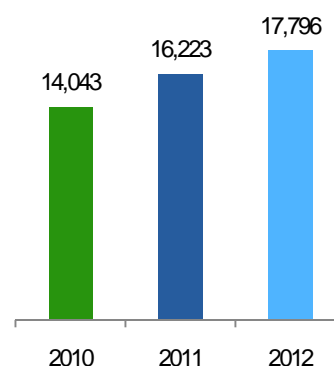


Figure 6: Évolution de la masse salariale en mDT

2.3 Formation

La formation continue inter et intra-entreprise est considérée pour l'ETAP comme une condition de performance et une nécessité pour l'évolution des qualifications professionnelles, le développement et la consolidation du savoir-faire du personnel. Ainsi, dans le cadre de la mise en œuvre du programme annuel de formation, un budget de 1299 MDT a été alloué pour le maintien de l'expertise de plus de 587 salariés de toutes les catégories professionnelles à travers des actions de formation ciblées dans les domaines techniques, administratifs et de gestion en vue de répondre aux exigences du secteur. Sur ce plan, le nombre de salariés formé en 2012 constitue le plus fort enregistré depuis la création de l'ETAP. Le nombre de jours de formation technique et de gestion s'est établi à 3976.

Consciente du fait que l'anglais est une langue de référence pour communiquer dans un environnement multinational et à l'étranger, l'ETAP a organisé des séances hebdomadaires de deux heures à Amideast et au British Council, qui ont permis à 150 salariés de toutes les catégories professionnelles de maîtriser au mieux toutes les particularités linguistiques dans la communication tant à l'oral qu'à l'écrit.

Durant l'année 2012, l'ETAP a accueilli 720 étudiants pour des projets de fin d'étude, de stages techniciens et ouvriers, contribuant ainsi à l'intégration des jeunes dans leurs parcours universitaires.

Tableau 2: Indicateurs de la formation

	2010	2011	2012
Dépenses en formation (mDT)	972	1 654	1546
Nombre de jours de formation	3 568	5 175	3 976
Nombre de salariés formés	316	304	587
Nombre de cadres formés	249	206	420
Nombre d'agents de maîtrise formés	64	90	122
Nombre d'agents d'exécution formés	3	8	45
Nombre de salariés formés en anglais	30	180	150
Nombre de stages PFE	128	200	417
Nombre de stage techniciens et ouvriers	242	352	303

■ Formation à l'étranger
 ■ Formation en Tunisie
 ■ Formation en Intra
 ■ Formation en anglais
 ■ Formation HEC/ETAP
 ■ Formation ETAP/IFP
 ■ Formation de Mastère

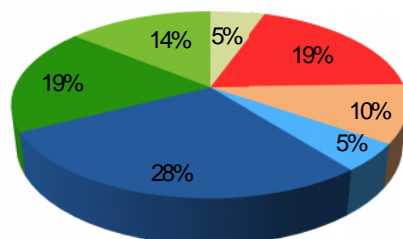


Figure 7: Répartition du budget 2012 par nature de formation

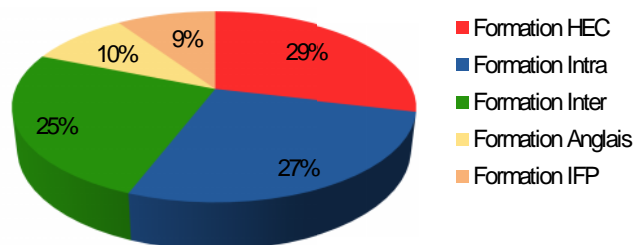


Figure 8: Répartition du nombre de jours réalisés en 2012 par nature de formation

■ Cadres
 ■ Maîtrise
 ■ Exécution

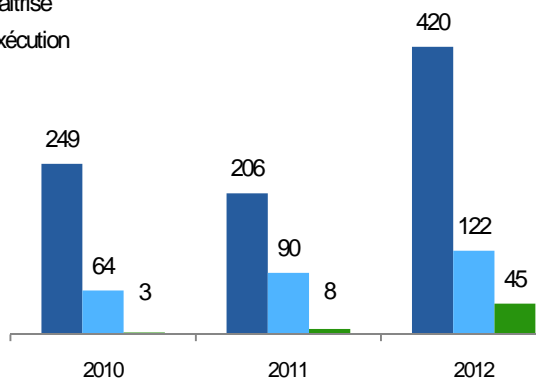


Figure 9: Évolution du nombre de personnel formé par catégorie professionnelle

■ Stages techniciens et ouvriers
 ■ Stages PFE

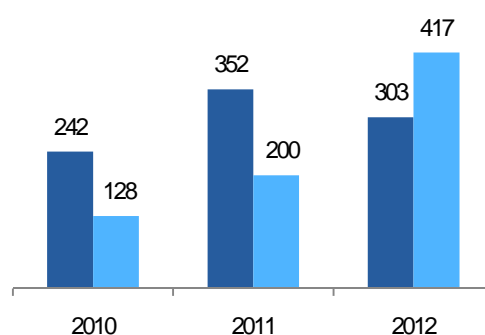


Figure 10: Évolution du nombre de stagiaires par type de stage

2.4 Conditions de santé

La prévention et la promotion de la santé font partie intégrante de l'activité de l'ETAP depuis plus de 30 ans. La quasi-totalité du personnel bénéficie périodiquement d'un bilan de santé complet et d'un suivi médical. L'objectif principal est d'encourager le personnel à prendre sa propre santé en main. Dans le cadre de la médecine préventive et curative, des consultations quotidiennes sont assurées par des deux médecins.

Durant l'année 2012, l'ETAP a consolidé ses activités de prévention et de suivi de la santé du personnel, d'une part dans la cadre de la médecine de travail:

- Des visites d'embauche, des visites périodiques etc.;
- Des séances de sensibilisation sur les thèmes travail sur écran, risque chimique etc.;
- Des études sonométriques dans les locaux techniques du siège Mohamed V.

et dans la cadre de la médecine curative d'autre part:

- Des consultations quotidiennes;
- Une campagne de vaccination contre la grippe au profit du personnel et les membres de leur famille.

L'ETAP dispose d'une commission médico-administrative qui se réunit périodiquement pour examiner les congés de maladie de longue durée et les congés de maladies fréquentes.

Conformément à son programme de prévention, l'ETAP a mis en place en 2012, la cartographie du risque des produits chimiques au CRDP. Des fiches de traçabilité d'exposition aux risques des produits chimiques par poste ont été élaborées. Cette cartographie est complète depuis le mois de mars 2012.

Tableau 3: Indicateurs des activités médicales

	2011	2012
Dépenses de l'unité médicale (MDT)	-	80.031
Actes de soins	2 915	3 128
Nombres de visites de soins	1 661	2 328
Nombre de visites périodiques	305	313
Nombre de salariés vaccinés	111	267
Nombre de séances de sensibilisation en santé	4	2

L'année 2012 a été aussi marquée par de nombreuses activités de santé dans les concessions. Les principales activités se résument comme suit:

- La participation au projet de construction d'un centre médical sur une concession (appel d'offre, suivi et contrôle de la réalisation);
- La mise en place de l'organisation de l'assistance médicale d'urgence sur des sites de forage;
- La participation à l'élaboration d'un cahier des charges relatif au contrat d'assistance médicale d'une concession.



Photo N°3: Mission d'organisation de l'assistance médicale sur un site de forage (Juin 2012)



Photo N°4: Inspection du chantier de construction d'un centre médical d'une concession (Décembre 2012)

2.5 Conditions de sécurité

L'ETAP considère que la sécurité de son personnel et de ses biens est une priorité absolue et permanente et que son amélioration est un processus continu. Ainsi, plusieurs actions ont été menées dans le cadre du renforcement de la prévention contre les risques et qui consistent:

- La mise en place d'un système de Détection Automatique d'Incendie (DAI) dans tous les bâtiments et en particulier dans les laboratoires et les locaux techniques du siège et des annexes grâce à l'implantation de plusieurs détecteurs de température et de fumée;
- Le renforcement des moyens d'extinction fixe et mobile dans l'ensemble des bâtiments
- L'entretien et la vérification périodique des moyens d'extinction fixe et mobile;
- L'affichage des plans d'évacuation et des consignes de sécurité;
- Le démarrage d'un programme de formation quinquennal en matière de secourisme, de lutte contre l'incendie et d'évacuation en collaboration avec la protection civile;
- L'organisation et la réalisation d'un exercice d'évacuation au CRDP;
- La réalisation de visites d'évaluation HSEQ aux concessions.



Photo N°5: Mission d'évaluation HSEQ dans une concession (Septembre 2012)



Photo N°6: Réunion d'information pour les équipes d'évacuation (Octobre 2012)



Photo N°7: Comptage du personnel lors d'un exercice d'évacuation (Novembre 2012)



Photo N°8: Débriefing à la fin d'un exercice d'évacuation (Novembre 2012)

Durant l'année 2012, le département HSEQ a réalisé plusieurs missions d'enquête d'incidents/accidents survenus sur les sites de production de différentes concessions. Parmi les autres actions menées, signalons:

- La participation aux différentes préparatoires aux réunions TCM/OCM;
- La participation à des missions d'audit HSEQ sur les concessions;
- La réalisation d'une mission d'évaluation HSEQ auprès d'un contractant;
- L'approbation d'un cahier des charges spécifique à la lutte contre les déversements d'hydrocarbures "Oil Spill";
- L'approbation d'un cahier des charges de transport de condensat;
- L'encadrement des projets de fin d'étude universitaires;
- L'encadrement des stages ouvriers et techniciens;
- La mise à jour de la check-list santé, sécurité et environnement;
- La mise à jour de la rubrique HSEQ du site Web de l'ETAP.



Photo N°9: Mission d'enquête sur un accident dans une concession (Décembre 2012)



Photo N°10: Mission d'évaluation HSEQ auprès d'un contractant (Décembre 2012)

Par ailleurs, le personnel du Département HSEQ a participé à des formations liées aux risques du métier tels que l'étude des dangers, la sécurité incendie, les équipements de protection Individuelle et les premiers secours. De même, le département HSEQ a participé à des formations et des réunions liées au management et à l'évaluation HSEQ.



Photo N°11: Participation du département HSEQ à la formation Safety Leadership (Mai 2012)



Photo N°12: Participation du département HSEQ à un Workshop HSSE (Novembre 2012)

Le comité de santé et de sécurité au travail (CSST) a continué à exercer son rôle de structure au service de la prévention des risques professionnels dans l'entreprise ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Les principaux thèmes abordés lors des différentes réunions CSST étaient: les programmes de prévention, le risque chimique, la sécurité dans les bâtiments, la réglementation, les équipements de protection individuelle, la sensibilisation et la formation en matière de santé et de sécurité.

En 2012, le comité a lancé une étude, en collaboration avec l'ISST, sur l'évaluation des conditions d'hygiène, de santé et de sécurité au CRDP visant à analyser les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Un plan d'action et un calendrier ont été mis en œuvre afin de concrétiser les recommandations formulées dans le rapport d'évaluation.

L'adresse mail: csst@etap.com.tn est mise à la disposition de tout le personnel pour recevoir leurs doléances ainsi que leurs suggestions en matière de santé et de sécurité au travail.

L'année achevée a été aussi marquée par une diminution du nombre d'accidents sur le lieu de travail. Les glissades en étaient les principales causes.

De 2011 à 2012, les accidents déclarés avec arrêt de travail sont passés de 3.84 par millions d'heures travaillées à 2.17 enregistrant une baisse de 43.49 %. Ces résultats attestent les efforts accomplis et la détermination de l'ETAP en matière de prévention et de vigilance par l'organisation de réunions de sensibilisation et d'opérations blanches.

Pour conforter ce progrès, l'ETAP continuera de déployer les mesures nécessaires dans toutes ses entités afin de parvenir aux meilleures performances.

Tableau 4: Indicateurs de sécurité

	2011	2012
Taux de Fréquence des accidents	3.840	2.172
Taux de Gravité des accidents	0.061	0.031
Nombre d'accidents de travail avec arrêt	7	4
Nombre de jours d'arrêt	113	58
Nombre de réunions CSST	3	2

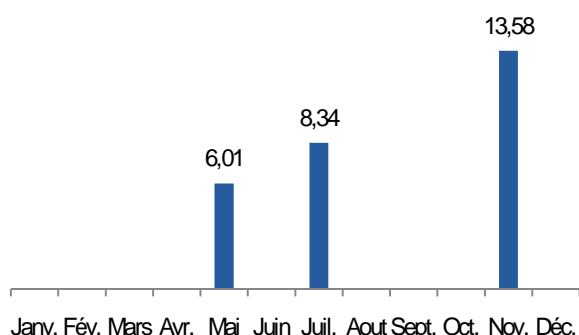


Figure 11 : Taux de Fréquence des accidents de l'année 2012

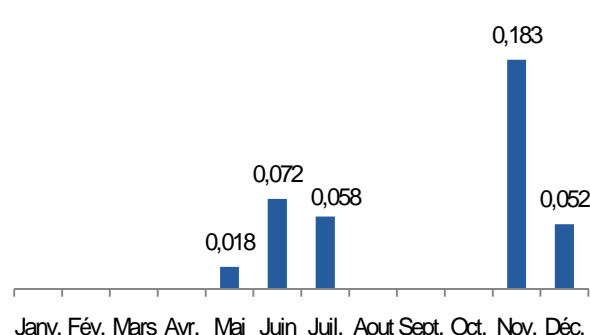


Figure 12 : Taux de Gravité des accidents de l'année 2012

2.6 Prestations sociales

Comme pour les années antérieures, l'ETAP a continué en 2012 d'apporter son soutien à ses employés en débloquant des enveloppes significatives à travers le fonds social au titre de prêts pour achats de logement ou de terrain, pour la construction, l'aménagement, l'extension, le renouvellement d'aménagement d'un logement ainsi que des prêts pour le mariage ou l'achat d'une voiture. Plus de 100 salariés ont ainsi bénéficié de prêts sociaux pour un montant global de 432.390 mDT.

Dans le but de faciliter d'accès à l'outil informatique et à l'Internet, l'ETAP accorde à son personnel des prêts sans intérêt et renouvelable tous les quatre ans pour l'achat d'ordinateurs. Ces prêts sont pris en charge intégralement par le fonds propre. Parallèlement au fonds propre et au fonds social, des aides à

fonds perdu ont été accordées à 44 personnes se trouvant dans des situations difficiles (décès, maladies graves, accidents etc ...) pour un montant de 24.385 mDT afin de surmonter leurs difficultés.

Pour répondre aux mieux aux attentes du personnel en matière de soins, l'ETAP propose à ses salariés des formules de prise en charge par le biais de conventions établies avec un grand nombre d'organismes médicaux et paramédicaux à savoir: des hôpitaux, cliniques, laboratoires d'analyses, centres d'imagerie, centre de rééducation, médecins spécialistes, dentistes, opticiens et des pharmacies. La répartition de ces organismes conventionnés a été étudiée selon les habitats des salariés et couvre le grand Tunis et les villes de Sfax, de Nabeul et de Bizerte. En outre, l'ETAP fait bénéficier son personnel d'une assurance groupe, et ce, depuis 1974 à laquelle s'est ajoutée, en Juillet 2007, l'assurance maladie de la CNAM. La cotisation de l'ETAP, au titre de l'année 2012, à l'assurance groupe a été de 1249.229 mDT.

D'autre part, l'ETAP participe au financement des repas en fournissant au personnel des tickets restaurant dans le cadre de conventions signées avec plusieurs prestataires de service. La contribution de l'ETAP, au titre de l'année 2012, a été de 860. 296 mDT.

Tableau 5: Prestations sociales 2012

	Montant (mDT)
Cotisation assurance groupe	1 249
Montant restauration	860
Prêts sociaux	432.500
Prêts ordinateurs	260
Prêts voitures	40
Aides à fonds perdu	24.500
Total	2 866

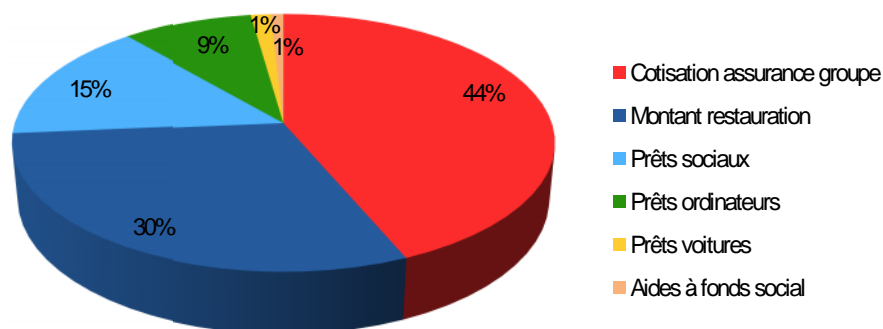


Figure 13: Répartition des dépenses sociales de l'année 2012

2.7 Activités culturelles et de loisirs

Dans le but de développer et renforcer la culture d'appartenance à l'entreprise, des activités culturelles fédératrices ont été proposées au personnel et à leur famille. Ces activités se sont multipliées significativement quantitativement et qualitativement suite notamment à la création de l'amicale AMETAP, à travers différentes activités au profit des enfants du personnel, il s'agit de :

- Club Aykart (conservatoires, instruments, théâtre et peinture);
- Cours d'Anglais en collaboration avec British Council et Amideast;
- Cours de Français en collaboration avec le Centre Culturel Français;
- Cours d'Espagnol en collaboration avec le Centre Culturel Espagnol;
- Cours d'Allemand en collaboration avec le Centre Culturel Allemand.

L'AMETAP propose aux salariés ainsi qu'à leur famille des voyages à l'étranger. Un voyage aux lieux saints (OMRA) et une excursion à Istanbul en Turquie ont permis à un grand nombre de familles de bénéficier de conditions tarifaires très abordables. De même, Les adhérents ainsi que leur famille ont également bénéficié de plusieurs actions à prix réduit et ce, grâce à la contribution de l'AMETAP allant jusqu'à 50%, signalons entre autres:

- Une excursion à la médina et à Sidi Bou Said;
- Une excursion à la ville de Tabarka;
- Un fieldtrip dans l'Ouest et le Sud tunisien et la découverte des champs pétroliers de Douleb et Sabria;
- Des séjours dans des hôtels, des résidences touristiques et des villas aux vacances d'hiver et d'été;
- De tickets cadeaux distribués aux adhérents la fin d'année;
- De billets de spectacles cinématographiques au festival des films 3D;
- De billets de spectacle Touyour Al Jannah;
- De tickets pour le parc d'attraction Carthage Land la patinoire Blue Ice (Hammamet) et le parc animalier Friguia (Enfida).

L'AMETAP a organisé la journée des lauréats de l'année scolaire 2011-2012 dans laquelle la Direction Générale a honoré un grand nombre d'élèves et d'étudiants ayant réussi aux différents concours et examens de fin d'études des enseignements primaire, secondaire et supérieur (concours de la 6^{ème} et brevet de la 9^{ème} année, baccalauréat, diplôme de licence, de maîtrise, de master et de doctorat). Les lauréats se sont vus attribuer chacun en récompense une somme d'argent versée dans un compte épargne ouvert à cette occasion. Dans le même contexte, l'AMETAP a organisé également la journée des fidèles et des retraités dans la quelle la Direction Générale a honoré un grand nombre de personnel actif et de retraités pour leur rendre hommage pour les services qu'ils ont rendus à l'entreprise.

Durant l'année 2012, les œuvres sociales ont connu une véritable dynamique surtout après la location d'un bâtiment à deux niveaux au profit des associations de l'ETAP. Ce local est composé d'une vingtaine de pièces dont deux grandes salles de réunion avec un jardin ouvrant sur trois façades. Ces locaux vont servir de bureaux et d'espaces pour des activités diverses. Cette action a pour objectifs de développer d'avantage les activités culturelles, la solidarité et les échanges inter-générationnels du personnel.

Tableau 6: Indicateurs des activités culturelles et de loisirs 2012

	Bénéficiaires	Montant (mDT)
Vacances d'été été (Hôtels, Résidences et Villas)	185 Familles	124.000
Voyage aux lieux saints (Omra)	20 Familles	42.000
Voyage à Istanbul	31 Adhérents	25.500
Journée Fidèles & Retraités	79 Adhérents	24.500
Journée des lauréats (Enfants du personnel)	100 Élèves et Étudiants	20.000
Cours de langue	8 Enfants et 59 Adhérents	15.800
Billetterie (BI, CL et PAF)	206 Familles	15.450
Field Trip aux Champs Douleb et Sabria	54 Familles	11.800
Club de Musique	20 Familles	7.000
Excursion à Tabarka	20 Familles	6.800
Spectacle Touyour Al Jannah	62 Adhérents	3.300
Découverte de la Médina & Sidi Bou Saïd	19 Adhérents	0.900
Total	863	297.050

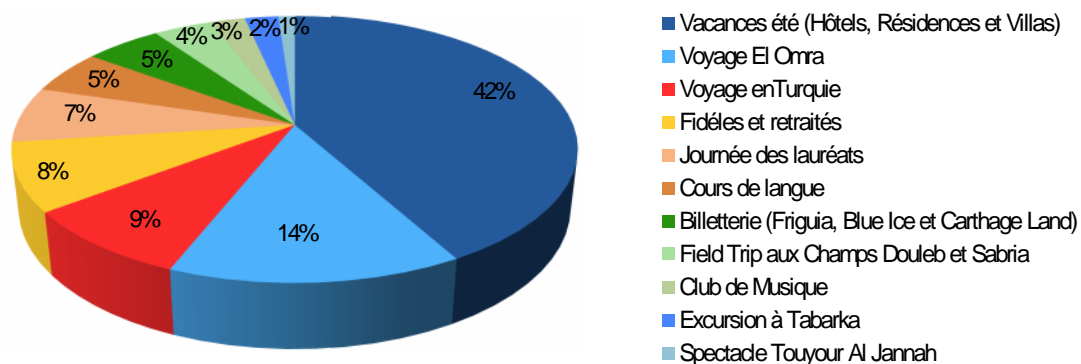


Figure 14: Répartition des dépenses de l'AMETAP de l'année 2012



Photo N°13: Excursion pour le personnel et leur famille à Tabarka (Mars 2012)



Photo N°14: Local abritant les associations ASETAP, AMETAP et ARETAP (Avril 2012)



Photo N°15: Fieldtrip dans l'Ouest et le Sud (Champ pétrolier de Douleb Avril-Mai 2012)



Photo N°16: Excursion à la Medina et Sidi Bou Said pour le personnel féminin (Avril 2012)



Photo N°17: Voyage aux lieux saints "Omra" pour le personnel et leur famille (Juillet 2012)



Photo N°18: Voyage à Istanbul pour le personnel et leur famille (Septembre 2012)



Photo N°19: Récompense des enfants du personnel lors de la journée des lauréats (Octobre 2012)



Photo N°20: Hommage aux retraités lors de la journée des Fidèles & Retraités (Novembre 2012)

2.8 Activités sportives

Parallèlement aux activités culturelles, les activités sportives se sont maintenues à travers l'ASETAP au profit du personnel et de leurs familles. Les activités sportives adultes et enfants sont organisées autour des clubs suivants:

- Trois équipes de football à six, messieurs;
- Une équipe de basketball, messieurs;
- Deux équipes de volleyball dames et messieurs;
- Une équipe de handball messieurs;
- Une équipe de pétanque;
- Deux équipes de football pour enfants;
- Une équipe de basketball pour jeunes filles;
- Un club de natation;
- Un club de karaté;
- Un club de tennis.

Parmi les autres activités de l'association, notons la participation des adhérents au championnat national du sport et travail ainsi que l'organisation de tournois sportifs et de matchs amicaux pour adultes et enfants :

- Championnats Foot, Basket, Volley et Hand pour les sections adultes;
- Tournois Charguia, STIR, Hammamet, inter-pétrolier pour jeunes;
- Tournoi amical de Basketball pour jeunes filles;
- Tournoi estival à Hammamet pour toutes les équipes de sport collectif adultes;
- Matchs amicaux contre plusieurs sociétés telles que Tunisiana, OCT etc...

Par ailleurs, les jeunes filles de l'équipe de basketball et les enfants footballeurs ont bénéficié d'une excursion et d'un déjeuner à Carthage Land et ce dans le cadre d'un tournoi organisé à Hammamet.

Tableau 7: Indicateurs des activités sportives 2012

	Bénéficiaires	Montant (mDT)
Clubs de football	97	39.305
Tournois inter-pétroliers et estivales	114	20.000
Clubs de Volleyball	34	13.470
Clubs de Basketball	42	13.400
Club de Handball	18	8.000
Natation	11	2.580
Tennis	16	2.310
Club de Pétanque	3	1.440

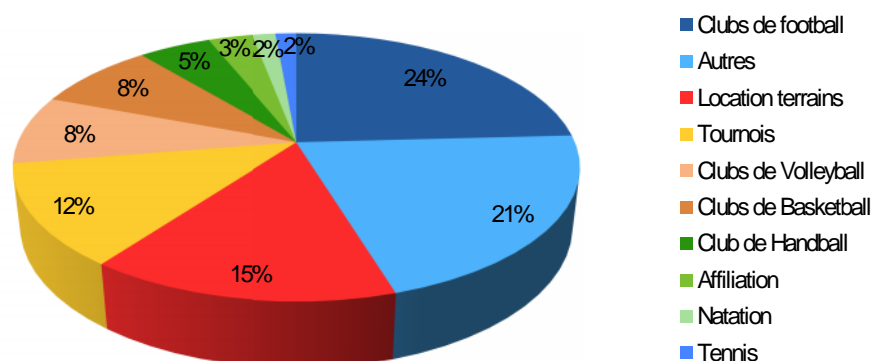


Figure 15: Répartition des dépenses de l'ASETAP de l'année 2012



Photo N°21: Participation des enfants du personnel à des matchs amicaux à Tunis (Février 2012)



Photo N°22: Excursion des enfants du personnel à Carthage Land à Hammamet (Mars 2012)



Photo N°23: Participation des enfants du personnel à un tournoi à Bizerte (Avril 2012)



Photo N°24: Participation des enfants du personnel à un match amical à Tunis (Avril 2012)



Photo N°25: Participation des enfants du personnel au tournoi inter-pétrolier (Mai 2012)



Photo N°26: Couronnement du meilleur jeune joueur du tournoi inter-pétrolier (Mai 2012)



Photo N°27: Participation de l'équipe de volleyball dames à un match amical à Tunis (Mai 2012)



Photo N°28: Participation de l'équipe de basketball messieurs au tournoi estival (Juin-Juillet 2012)

2.9 Concertation et dialogue social

Tous les acteurs de l'ETAP s'accordent sur le fait que le dialogue social est un facteur primordial pour la croissance et le développement de l'entreprise. En effet, l'année 2012 s'est caractérisée par l'élargissement du dialogue social par la multiplication des réunions entre la Direction Générale d'une part et le syndicat de base et la commission administrative paritaire d'autre part, pour débattre des sujets d'actualité portant sur le développement des compétences et de la performance du personnel, l'amélioration des conditions de travail et l'instauration dans l'entreprise d'un climat social sain. Ces réunions ont été couronnées par la signature de plusieurs accords relatifs à:

- L'application des augmentations salariales de l'exercice 2011;
- L'intégration et la confirmation des agents d'intérim;
- La confirmation d'un grand nombre de salariés de toutes les catégories professionnelles;
- L'organisation de la mobilité du personnel détaché;
- L'octroi d'avantages matériels et en nature pour différentes catégories professionnelles;
- L'attribution de bons de lait pour le personnel exposé aux risques spécifiques de métiers.

Parmi les autres sujets discutés lors de ces réunions, figurent la négociation salariale de l'exercice 2012 et la mise en place d'un système de gestion de carrière pour les gestionnaires.

Par ailleurs, des réunions se sont tenues avec les salariés pour les informer des activités du syndicat et de l'état d'avancement des négociations.

La Commission Administrative Paritaire s'est réunie deux fois au cours de l'année 2012. Les principaux sujets abordés ont concerné la révision:

- Du tableau de remboursement de l'assurance groupe;
- Des montants et taux d'intérêts des crédits sociaux;
- De la notation des agents;
- De l'indemnité de représentation des membres des conseils d'administration;
- De quelques articles du statut du personnel de l'entreprise.

2.10 Communication et engagements dans les communautés locales

Pour l'ETAP, l'approche communicative auprès des communautés locales constitue sans équivoque une garantie morale de réalisation de ses engagements en termes de responsabilité sociétale, dont les priorités sont à la main d'œuvre et aux compétences locales ainsi qu'au respect des mesures de protection de l'environnement. Être responsable pour l'ETAP, c'est veiller au respect des droits humains des populations des communautés locales qui entourent ses installations et améliorer leurs conditions de vie et ceci est fondé sur l'écoute, le dialogue et la compréhension de leurs besoins et leurs attentes.

Durant l'année 2012, l'ETAP, les partenaires, les filiales ainsi que les opérateurs ont poursuivi leurs efforts d'appui au développement économique local et ce à travers:

- Le financement des programmes d'emploi;
- Le financement de micro projets et de micro crédits;
- Le renforcement des infrastructures d'éducation, sportives et de santé;
- La prise en charge intégrale de cycles de formation pour les jeunes diplômés issus des populations riveraines;
- Les subventions et les dons aux organismes communautaires et aux associations œuvrant pour la santé et à la protection de l'environnement.

Tableau 8: Indicateurs d'engagements dans les communautés locales 2012

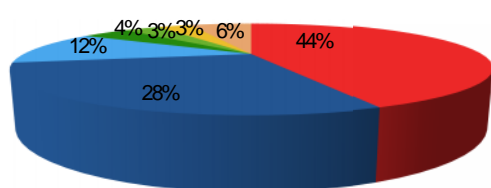
	Montant (mDT)
Financement du programme d'emploi du gouvernorat de Sfax	1 099.500
Financement des projets dans les communautés du gouvernorat de Sfax	711.500
Don pour le développement économique local au gouvernorat de Tataouine	300
Subventions	145.500
Renforcement des infrastructures éducatives, sportives et de santé au gouvernorat de Kébili	105
Financement des projets dans les communautés du gouvernorat de Mahdia	82.500
Financement des projets de développement au gouvernorat de Kebili	77.000
Total	2 521



Photo N°29: Achat d'une ambulance pour l'hôpital de la Délégation d'El Faouar (Juillet 2012)



Photo N°30: Financement d'une campagne de nettoyage dans la ville de Sfax (Septembre 2012)



- Financement du programme d'emploi au gouvernorat de Sfax
- Financement de projets au gouvernorat de Sfax
- Don pour le financement des projets au gouvernorat de Tataouine
- Renforcement des infrastructures scolaires, sportives et de santé
- Financement de projets au gouvernorat de Mahdia
- Financement de projets au gouvernorat de Kebili
- Subventions

Figure 16: Répartition des dépenses 2012 consacrées au développement économique local

3. RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

3.1 Engagements

La responsabilité première de L'ETAP consiste à satisfaire la demande d'énergie de manière durable. Ceci passe d'abord par un effort considérable d'investissement et d'innovation pour développer sa production de pétrole et de gaz dans des conditions de sécurité optimales et en veillant à ce que l'empreinte de ses activités sur l'environnement naturel demeure la plus légère possible. Énergie et climat sont deux sujets étroitement liés, ce qui nous impose d'aider à concilier au mieux les objectifs que visent notre entreprise, entre croissance économique et préservation du climat pour les générations à venir. Face à ce dilemme, l'ETAP s'est engagée avec résolution sur deux pistes : la maîtrise de l'énergie, dans ses propres installations et la recherche de solutions techniques comme le captage et le traitement du gaz torché pour réduire l'effet de serre dans l'atmosphère.

L'ETAP dispose depuis sa création de solides et bonnes pratiques environnementales. Ces pratiques ont été par la suite renforcées par un intérêt pour la prévention et la protection de l'environnement, la santé et la sécurité au travail. Parmi les actions engagées par l'ETAP en matière de protection de l'environnement, signalons :

- La diminution et le tri sélectif des déchets;
- La gestion des rejets liquides et solides;
- La limitation des émissions de gaz à effet de serre;
- La réduction de la consommation d'eau et d'énergie;
- L'achat de produits locaux;
- L'intégration des critères environnementaux dans les achats et dans le choix des fournisseurs.

3.2 Système de gestion environnementale

3.2.1 Présentation du système

Le système de gestion environnementale inclut l'ensemble des procédures, des standards et des instructions à appliquer aux activités de l'entreprise. Il définit les stratégies et les responsabilités afin de gérer efficacement le système de gestion des aspects environnementaux. Il constitue également un processus intégré de réalisation de ses objectifs et permet une amélioration en continue des performances environnementales.

3.2.2 Politique d'atténuation et des changements climatiques

En réponse aux préoccupations liées aux changements climatiques dans le monde et s'agissant d'un domaine d'activité impliquant des émissions potentiellement significatives de gaz à effets de serre, particulièrement par le biais des émissions des torchères des champs de pétrole des différentes concessions, l'ETAP et ses partenaires se sont engagés depuis environ cinq ans en collaboration avec l'ANME à l'identification des opérations de réduction de leurs émissions, notamment dans le cadre du projet MDP. Ainsi, durant l'année 2012, la concession de Guébiba a été impliquée dans le portefeuille MDP pour valoriser le gaz torché et produire de l'électricité à consommer dans le champ avec la vente du reliquat du gaz traité à la STEG. Actuellement, le projet est dans une phase de préparation de l'appel d'offre pour l'acquisition du matériel de traitement du gaz et de la production d'électricité. A cet effet,

L'ETAP a recruté à travers sa filiale TPS un ingénieur de la STEG afin d'assurer le bon fonctionnement de toutes les phases du projet. Le contrat de vente et d'achat de l'électricité avec la STEG entrera en application durant le premier trimestre 2014.

3.3 Classification environnementale

L'ETAP agit depuis 2007 sur deux axes stratégiques en matière d'exploration. Le premier axe consiste au développement de l'exploration des gisements du gaz naturel sur le territoire Tunisien et le second est l'exploration des gisements de pétrole dans d'autres pays en partenariat avec des compagnies étrangères. Chaque projet ou investissement dans lequel l'ETAP s'engage en tant que partenaire ou responsable, fera l'objet d'une évaluation environnementale et sociale préliminaire et se fera attribué une catégorisation environnementale et sociale. Cette catégorisation définira la procédure à suivre pour l'évaluation détaillée environnementale et sociale du projet ainsi que la procédure de gestion et de suivi de cet investissement.

L'ETAP a identifié trois catégories de projets selon son portefeuille:

- **Catégorie 1:** Ce sont des projets qui sont soumis à une étude d'impact environnemental et social. Ces projets sont susceptibles d'avoir des impacts et des risques élevés sur l'environnement, la santé et les activités humaines.
- **Catégorie 2:** Ce sont des projets qui sont soumis à une brève évaluation environnementale et une obligation de rédaction d'un Plan de Gestion Environnementale et Sociale. Ces projets sont soumis à un cahier des charges qui sera signé conjointement par le Ministère de l'Environnement et l'ETAP ou son représentant.
- **Catégorie 3:** Ce sont des projets qui n'ont pas ou peu d'impact sur l'environnement et ne nécessitent pas d'analyse environnementale et sociale. L'ETAP veillera à ce que cet investissement respecte la réglementation nationale environnementale et de sécurité à travers ses représentants dans les réunions OCM/TCM.

L'année 2012 a été marquée par la réalisation de 26 études d'impact sur l'environnement sur plusieurs permis et concessions dans les activités d'exploration, de développement, de transport et de traitement.

Tableau 9: Intitulé des études d'impact sur l'environnement réalisées en 2012

	Activité
1. Développement du puits ASH-65	Développement
2. Preliminary Environmental Management and Monitoring Plan for Nawara Concession Development	Développement
3. FARAH-2 development well	Développement
4. BAKHTA exploration well	Exploration
5. BENESEJ Sud-1 Exploration Well	Exploration
6. WAHA South East-1 Exploration Well	Exploration
7. ARIJ-1 exploration well within Jnein Sud Permit	Exploration
8. Forage du puits de développement BARAKA-2	Forage
9. Forage du puits DELFA-1	Forage
10. Projet de forage du puits de développement LAA-2	Forage
11. Actualisation de l'étude d'impact sur l'environnement du forage de développement ASH-65 ST	Forage
12. Injection des eaux de production au puits HMD SE-1	Injection d'eau
13. Campagne sismique 3D dans la concession El Franig	Sismique
14. Projet d'acquisition sismique 3D dans la concession Makhrouga	Sismique
15. Drilling Wastes Treatment	Traitement
16. JINANE-1 drilling wastes treatment Project	Traitement
17. RIHANE-1 and JINANE-1 drilling wastes treatment Project	Traitement
18. WAHA-2, SHAHEEN-2 and BADR-5 drilling wastes treatment Project	Traitement
19. Non Hazardous Waste Incineration Facility at Waha	Traitement
20. Transport d'huile en utilisant le système de bouée	Transport
21. Work over du puits ADAM-3	Work over
22. Work over du puits MEJDA-1	Work over
23. Work over du puits PDG-4 ST	Work over
24. AMANI-1 extended well test	Test
25. NEFATA-1 extended well test	Test
26. JINANE-1 extended well test	Test

3.4 Gestion des déchets

3.4.1 Déchets de bureaux

Tout en tenant compte de la spécificité des immeubles de l'ETAP, la gestion des déchets par tri sélectif a été développée là où il est possible de le faire. A titre d'exemple, au siège Mohamed V, l'ETAP a installé deux bacs différenciés de tri sélectif, un bac à papier blanc pour les magazines et les journaux et un bac pour les autres déchets. Une société prestataire se charge ensuite de la collecte du papier pour recyclage. Les autres déchets sont collectés et triés par les services municipaux.

3.4.2 Déchets de laboratoires

Les résidus liquides de manipulation (solvants organiques, solutions de sels de métaux lourds, solutions acides et les huiles) subissent aux laboratoires un tri sélectif puis sont récupérés et stockés dans des bidons spécifiques en polyéthylène résistant. Ces bidons sont clairement identifiables par des étiquettes et par des couleurs et sont stockés dans un endroit tempéré à l'abri de la lumière puis repris par une société spécialisée dans le traitement des déchets chimiques.

Les produits solides périmés ou non utilisés sont conservés dans leur emballage d'origine et stockés dans un bac avec calage puis transportés vers un centre spécialisé de traitement.

3.4.3 Rejets liquides et solides

Les rejets liquides issus des activités Exploration/Production de l'ETAP sont gérés par les réglementations nationales et internationales en particulier le décret n°85-86 et l'arrêté portant homologation de la norme NT 106.002 qui vise la protection du milieu récepteur. Cette norme définit les conditions de rejet des effluents contenant une ou plusieurs substances polluantes.

Les rejets liquides potentiellement contaminés par les composés hydrocarbonés et les métaux lourds font l'objet d'une surveillance continue. Ils comprennent les eaux de formation, les eaux produites, les eaux de procédé. Après traitement, le rejet s'effectue dans le milieu marin, hydrique ou dans le réseau public conformément à la réglementation en vigueur. D'autres possibilités de rejets sont envisageables selon les configurations des sites :

- La réinjection dans le gisement dans le cadre d'un projet de récupération secondaire;
- Le rejet dans un aquifère autre que celui du gisement par injection dans des couches géologiques profondes (puits oubellés);
- L'évacuation vers un centre spécialisé de traitement.

Lors des opérations de forage, de sidetrack et de workover, tous les rejets liquides et solides (déblais et résidus de forage) sont stockés dans des bourbiers étanches. Les déblais contaminés par les hydrocarbures et les métaux lourds sont enlevés et transportés par un contractant agréé par l'ANPE pour être traités conformément à la réglementation en vigueur.



Photo N°31: Bourbier d'eau contaminé
Durant les travaux



Photo N°32: Bourbier d'eau nettoyé et vidé
Après les travaux

3.5 Gestion de la consommation d'eau

La consommation d'eau est essentiellement utilisée dans les sanitaires. La consommation totale durant l'année 2012 est de 10 197 m³.

La préoccupation sur la grande quantité d'eau consommée en 2011 s'est traduite, dans les faits, par les efforts accomplis en 2012 dans la recherche des fuites et l'optimisation de certaines utilisations dans l'immeuble du siège de l'ETAP, ce qui a permis une réduction de 14.5 % par rapport à 2011.

Tableau 10: Indicateurs de consommation d'eau au siège de l'ETAP et aux annexes

	2010	2011	2012
Siège	327	7 215	5 626
Annexe Kheireddine Pacha	2 802	1 711	892
Annexe Zouila	665	697	878
Annexe CRDP	2 472	2 305	2 801
Total (1)	6 266	11 928	10 197

(1) : Consommation d'eau en m³ des trois premiers trimestres

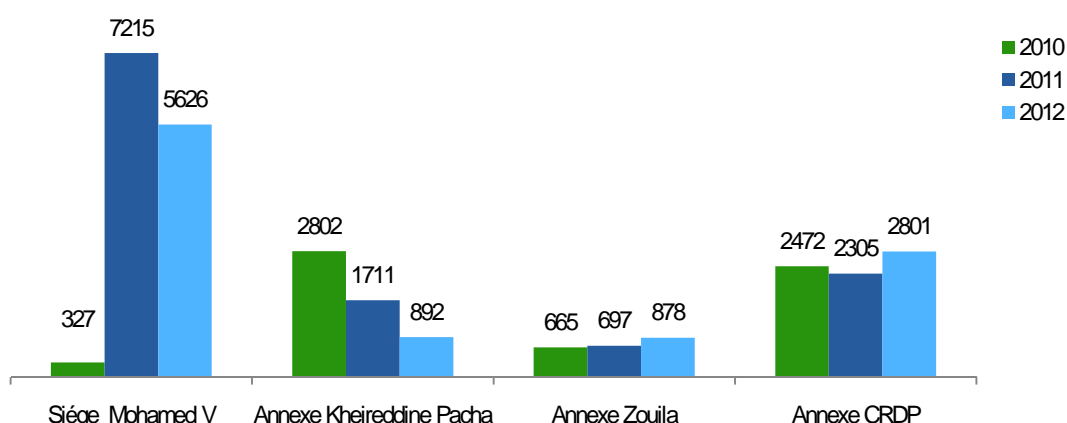


Figure 17: Évolution de la consommation d'eau en m³ au siège de l'ETAP et aux annexes

3.6 Consommation en énergie

Les deux sources d'énergie utilisées à l'ETAP sont:

- L'électricité, utilisée principalement pour l'éclairage et le fonctionnement des équipements annexes tels que la climatisation, la ventilation, les pompes surpresseurs, les pompes à chaleur, les équipements de surveillance et de contrôle etc.;
- Le gaz naturel, utilisé uniquement au CRDP pour la production de l'eau chaude sanitaire.

La consommation totale en électricité en 2012 est de 1847 MWh, elle a enregistré une hausse de 6 % par rapport à 2011. Cette hausse est principalement liée aux travaux d'aménagement, d'essais et de vérification de procédés nouvellement installés à l'immeuble du siège.

Tableau 11: Indicateurs de consommation d'électricité au siège de l'ETAP et aux annexes

	2010	2011	2012
Siège Mohamed V	103	783	954
Annexe Kheireddine Pacha	632	137	51
Annexe Zouila	187	144	143
Annexe CRDP	658	673	699
Total (2)	1 580	1 737	1 847

(2) : Consommation annuelle d'électricité en MWh.

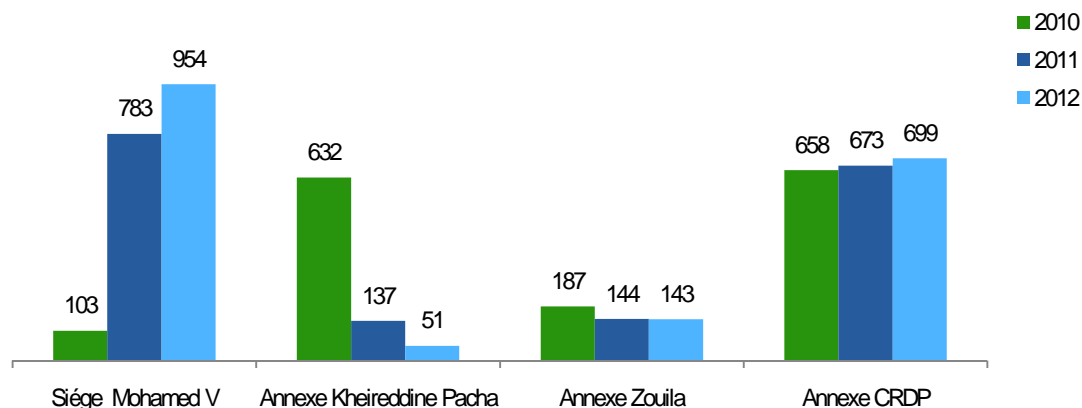


Figure 18: Évolution de la consommation d'électricité en MWh au siège de l'ETAP et aux annexes

4. AXES D'EFFORTS EN 2013

L'année 2013 sera placée pour l'ETAP sous le signe de consolidation des actions sociale et environnementale notamment après son adhésion au pacte mondial des nations unies. L'ETAP continuera à déployer tous ses efforts pour l'amélioration de ses bonnes pratiques sociale et environnementale conformément aux normes et aux standards internationaux et à répondre davantage aux attentes des populations riveraines entourant ses installations. Outre la poursuite des actions 2011 et 2012, les principaux axes d'efforts porteront sur :

- L'amélioration des prestations sociales;
- La consolidation des activités de sensibilisation en matière de santé;
- Le renforcement de la sécurité dans les locaux de l'entreprise les unités de traitement de ses différentes concessions;
- Le financement des projets de développement et des programmes d'emploi;
- Le renforcement des infrastructures éducatives, sportives et de santé;
- Le renouvellement des infrastructures d'alimentation en eau potable;
- L'optimisation de la consommation d'eau et d'électricité au siège et aux annexes;
- La sensibilisation du personnel sur le «consommons moins»;
- L'amélioration de la communication interne et externe de l'entreprise.

Tableau 12: Programme préliminaire 2013 relatif aux engagements dans les communautés locales

	Montant (mDT)
Financement du programme d'emploi et des projets dans les communautés au gouvernorat de Sfax	1 334
Dons et subventions	1 062
Construction d'un centre de santé dans la délégation de Nekta	574
Financement des projets dans les communautés du gouvernorat de Kebili	230
Achat d'équipements médicaux pour la salle d'urgence de l'hôpital régional de Tataouine	1400
Reconstruction du réservoir d'eau potable de la délégation de Kambout	150
Financement des projets dans les communautés du gouvernorat de Mahdia	82.500
Renforcement des infrastructures de cinq établissements scolaires dans la délégation de Nekta	67.500
Acquisition d'équipements médicaux pour la communauté de Douz	55
Financement des travaux d'embellissement de dispensaire de la sante publique de Tamezret	43.500
Total	4998.500

**Photo N°33:** Projet d'achat d'équipement médical pour l'hôpital régional de Tataouine**Photo N°34:** Projet de reconstruction d'un réservoir d'eau potable dans la délégation de Kambout

L'année 2013 sera également une année de consolidation en matière de valorisation du gaz torché. Ainsi, trois nouveaux projets seront développés dans le cadre du portefeuille MDP. Le premier consiste à récupérer le gaz actuellement torché de la concession Laarich vers le CPF. Le gaz sera traité et comprimé à 67 bars. Un nouveau pipeline d'une longueur de 10 Km sera construit pour acheminer le gaz traité vers le pipeline existant reliant les champs Oued Zar et El Borma. Le cahier des charges est en cours de préparation pour le lancement d'un appel d'offre et l'acquisition des équipements. Un deuxième projet similaire au premier, consiste à valoriser le gaz associé, actuellement torché, de la concession Cherouq. Le gaz sera traité et comprimé au CPF du champ Waha. Un nouveau pipeline d'une longueur de 4 Km sera construit pour acheminer le gaz traité vers le pipeline existant reliant les champs Oued Zar et El Borma. Le troisième projet consiste à récupérer le gaz associé du champ Bir Ben Tartar en vu de le valoriser. Une étude des différents scénarios possibles a été lancée auprès d'un bureau d'études Tunisien. La volonté est d'installer une mini unité de traitement de gaz pour récupérer et commercialiser le GPL produit et générer de l'électricité à partir du gaz sec.

ANNEXE



المؤسسة التونسية للأنشطة البترولية
ENTREPRISE TUNISIENNE D'ACTIVITES PETROLIERES

Tunis, 14th December 2012

H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Dear Mr. Secretary-General,

I am pleased to confirm that the *Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières (ETAP)* supports the ten principles of the Global Compact with respect to human rights, labour, environment and anti-corruption. With this communication, we express our intent to advance those principles within our sphere of influence. We are committed to making the Global Compact and its principles part of the strategy, culture and day-to-day operations of our company, and to engaging in collaborative projects which advance the broader development goals of the United Nations, particularly the Millennium Development Goals. *Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières* will make a clear statement of this commitment to our stakeholders and the general public.

We recognize that a key requirement for participation in the Global Compact is the annual submission of Communication on Progress (COP) that describes our company's efforts to implement the ten principles. We support public accountability and transparency, and therefore commit to report on progress within one year of joining the Global Compact, and annually thereafter according to Global Compact COP policy.

Sincerely yours,

Mr. Mohamed AKROUT
CEO
ETAP





ENTREPRISE TUNISIENNE D'ACTIVITES PETROLIERES

BONNE GOUVERNANCE

FEUILLE DE ROUTE 2012-2013

Le Conseil d'administration N° 172 et la Direction Générale de l'ETAP ont exprimé leur intérêt pour appliquer les *bonnes règles de gouvernance conformément aux standards internationaux*. Une cellule a été créée au sein de la Direction Générale pour piloter ce projet et veiller à sa réussite. Elle a mis en place *une feuille de route* pour la prochaine étape, qui recentrera les efforts de toutes les structures de l'entreprise pour appliquer la Démarche de la Responsabilité Sociale (RSE) et ce, conformément à la norme ISO 26000. L'objectif étant d'améliorer les procédures en vigueur en vue de maîtriser l'impact de l'entreprise sur l'environnement et de traduire son engagement environnemental conformément à la norme ISO 14000. La maîtrise de l'énergie constitue également un souci majeur ; c'est pourquoi elle se doit d'adopter la norme 50001 pour son Système de Management de l'Energie.

Au delà des préoccupations techniques énergétiques qui sont traditionnellement les siennes et de ses engagements envers ses partenaires habituels : Etat, opérateurs, fournisseurs, clients , fournisseurs et employés, l'Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières, ETAP, a toujours assuré des responsabilités plus larges, d'ordre social et humanitaire, vis-à-vis de son environnement et de la communauté locale dans la quelle elle ne cesse d'évoluer. Sa prospérité dépend de celle de son environnement. Forte de ce credo, elle a adhéré en décembre 2012 au Pacte Mondial des Nations Unies, un Ensemble de Valeurs fondamentales, dans les domaines des *Droits de l'Homme*, des *Normes de Travail* et de l'*Environnement* et de *Lutte contre la Corruption*.



CERTIFICATE

UN Global Compact Certify

that



**Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières
(ETAP)**

*Joined the UN Global Compact on 2012, 21st of December and is signatory of
the*

United Nations Global Agreement



ANNEXE 3: Politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise



ENTREPRISE TUNISIENNE D'ACTIVITES PETROLIERES

Politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE)

La Direction Générale de l'ETAP considère fermement que la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) est au cœur de son management.

L'ETAP veut affirmer ses valeurs dans la compétition économique mondiale : le respect de la personne, la responsabilité environnementale, la recherche de la performance, l'engagement de solidarité et l'exigence d'intégrité. Elle veut forger, autour de ces valeurs partagées, l'identité, la culture et la démarche éthique de l'entreprise.


A ce titre, L'ETAP adopte formellement comme cadre de référence de la RSE : la déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Déclaration sur les droits de l'Enfant, le code du travail national, et les conventions relatives à l'organisation internationale du travail.

ETAP réaffirme son adhésion aux Dix Principes du Pacte Mondial (Global Compact) des Nations-Unies. Elle s'engage, avec les signataires, à les promouvoir auprès de ses fournisseurs.



ETAP garantit dans le cadre de son engagement dans la RSE :

- Un suivi formalisé des exigences légales et autres applicables aux aspects sociaux;
- Un suivi formalisé des conséquences sociales de l'activité de l'entreprise pour l'ensemble de ses parties prenantes: personnel, partenaires, opérateurs, fournisseurs, clients, communautés locales, sous traitants et société civile;
- Un dialogue social réfléchi et constructif avec toutes les parties prenantes;
- Un lieu de travail sûr tout en respectant la personnalité et l'individualité du personnel;
- Le développement de la reconnaissance et la mobilisation du personnel autour d'un projet d'entreprise;
- La veille au respect des procédures de recrutement du personnel homme et femme; afin qu'ils aient les mêmes chances d'accès au travail et un salaire égal à leurs tâches et compétences équivalentes;
- Une démarche de recrutement de profils appropriés répondant aux besoins préprogrammés de l'entreprise tout en favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que l'employabilité des jeunes issus des milieux défavorisés et ce, en conformité avec la réglementation en la matière;
- La veille au renforcement et à la pertinence des indicateurs sur la responsabilité sociale au niveau du bilan social et du rapport RSE de l'entreprise;
- Un programme annuel volontariste d'aide et de développement aux communautés locales et aux régions démunies.
- Une information transparente et une communication fluide concernant la politique sociale de l'entreprise ainsi que les objectifs qui y sont associés et ce, pour : l'ensemble du personnel organique, les partenaires, les opérateurs, les fournisseurs, les sous traitants, les communautés locales et la société civile.

Cette politique s'applique à toutes les activités de l'ETAP.



Le Président-Directeur Général
Mohamed AKROUT



ENTREPRISE TUNISIENNE D'ACTIVITÉS PÉTROLIÈRES


Politique de Santé Sécurité Environnement et Qualité (HSEQ)

L'ETAP adhère aux principes de développement durable et d'amélioration continue en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement dans un concept de qualité totale intégrée à toutes ses activités. Elle assure en continu le contrôle, l'évaluation et l'amélioration de ses services, de ses technologies et de ses procédures pour garantir la qualité et l'innovation dans l'exercice de ses missions : de promotion, d'exploration, de développement, de production et de commercialisation.

Pour mettre en œuvre cette politique, L'ETAP s'engage à :

- Considérer que les valeurs HSEQ (Health, Safety, Environment and Quality) sont des valeurs fondamentales, des facteurs de progrès, de motivation et des indicateurs de qualité et d'efficacité;
- Adhérer au concept de la qualité totale par la recherche permanente de l'amélioration continue;
- Se conformer aux lois, aux règlements et aux standards en vigueur en matière de santé, de sécurité, de protection de l'environnement et de qualité;
- Adopter une attitude constructive de transparence et de dialogue vis-à-vis des tiers en matière de santé, de sécurité, de protection de l'environnement et de qualité, de réalisations et d'engagements;
- Identifier, analyser et contrôler les risques encourus dans ses activités par le personnel, les contractants et par les communautés locales;
- Renforcer constamment le savoir et le devoir de son personnel en matière de santé, de sécurité, de protection de l'environnement et de qualité;
- Fournir les ressources, les conseils et les directives pour assurer l'application de cette politique;
- Adopter les meilleures technologies disponibles pour participer à l'effort mondial de lutte contre les changements climatiques;
- Vérifier, à travers des systèmes de contrôle, des audits et des inspections que cette politique et ses objectifs soient mis en œuvre, maintenus et améliorés en permanence;
- Communiquer cette politique et les modalités HSEQ et les objectifs qui y sont associés à l'ensemble du personnel organique, aux fournisseurs et aux sous traitants et s'assurer qu'ils soient compris et respectés.

Cette politique s'applique à toutes les activités de l'ETAP.



Le Président Directeur Général
Mohamed AKROUT