

Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières

Rapport Annuel RSE



SOMMAIRE

Préambule	5
Les dix principes du pacte mondial des Nations Unies	6
Synthèse des indicateurs	7
Composition du conseil d'administration à la date du 31 Décembre 2014	9
Organigramme de l'ETAP	10
1. Présentation sommaire de l'ETAP	11
1.1 Statut	11
1.2 Activités	11
1.3 Rôles et missions	11
2. Responsabilité Sociale	13
2.1 Engagement social	13
2.2 Emploi	14
2.3 Formation	15
2.4 Activités de santé	16
2.5 Activités de sécurité	16
2.6 Prestations sociales	19
2.7 Concertation et dialogue social	19
2.8 Activités culturelles et de loisirs	20
2.9 Activités sportives	20
2.10 Communication et engagement dans les communautés locales	20
3. Responsabilité Environnementale	23
3.1 Engagement Environnemental	23
3.2 Système de gestion environnementale	23
3.2.1 Présentation du système	23
3.2.2 Politique d'atténuation et des changements climatiques	23
3.3 Classification environnementale	24
3.4 Gestion des déchets	25
3.4.1 Déchets de bureaux	25
3.4.2 Déchets des laboratoires	25
3.4.3 Rejets liquides et solides	26
4. Plan d'action de mise en place du système de management environnemental et social	26
4.1 Présentation du plan d'action	26
4.2 Responsabilité et organisation	27
4.3 Évaluation de la mise en place des actions du SMES	28
Annexes	29
Annexe 1: Indicateurs de performance de la concession HASDRUBAL	30
Annexe 2: Déclaration de la responsabilité sociétale de l'Entreprise (RSE)	31
Annexe 3: Politique Santé, Sécurité, Environnement et Qualité	32

LISTE DES ACRONYMES

AMETAP:	Amicale de l'Entreprise Tunisienne des Activités Pétrolières
ANME:	Agence Nationale de Maitrise de l'Énergie
ARETAP :	Association des Retraités de l'Entreprise Tunisienne des Activités Pétrolières
ASETAP:	Association Sportive de l'Entreprise Tunisienne des Activités Pétrolières
ATCT :	Agence Tunisienne de la Coopération Technique
BAD :	Banque Africaine de Développement
CNAM:	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CRDP:	Centre de Recherches et de Développement Pétroliers
CPF :	Centre Production Facility
CSR :	Corporate Social Responsibility
CSST:	Comité de Santé et de Sécurité au Travail
DSC :	Direction Stratégie et Communication
DCR:	Direction Centrale Ressources
DG:	Direction Générale
DRHAG:	Direction des Ressources Humaines et Affaires Générales
EIE :	Etude d'Impact Sur l'Environnement
EIA :	Environmental Impact Assessment
ESS :	Etude Sociale et de Santé
EIESS :	Etude d'Impact Environnementale Sociale et de Santé
EPI:	Équipements de Protection Individuelle
EPNA:	Établissement Public à caractère Non Administratif
ETAP:	Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières
HAZID :	Hazard Identification
HAZOP :	Hazard Operation
HSE:	Health, Safety and Environment
HSSE:	Health, Safety, Security and Environment
HSEQ:	Health, Safety, Environment and Quality
ISO 14001:	Norme de certification environnementale internationale
MDT:	Mille DinarsTunisien
MDP :	Mécanisme de Développement Propre
NT:	Norme Tunisienne
OCM:	Operating Committee Meeting
OHSAS 18001:	Occupational Health and Safety Assessment Series
ONU:	Organisation des Nations Unies
OSR :	Oil Spill Response
PSA :	Production Sharing Agreement
RSE:	Responsabilité Sociale et Environnementale
SMES:	Système de Management Environnemental et Social
SST:	Santé et Sécurité au Travail
STEG:	Société Tunisienne de l'Électricité et du Gaz
STOD :	South Tunisian Oil Development
TCM:	Technical Committee Meeting

LISTE DES PHOTOS

Photo N°1:	Visite du Département HSE au CPF El Waha	18
Photo N°2:	Visite du Département HSE au site Amani	18
Photo N°3:	Visite du Département HSE à l'infirmerie du CPF El Waha	18
Photo N°4:	Participation du Département HSE à la campagne Desert Cleaning	18
Photo N°5:	Participation du Département à l'OSR Exercise au champ de Cercina	18
Photo N°6:	Réunion de la délégation ETAP avec les représentants d'IEMS-Egypte	18
Photo N°7:	Participation de la délégation ETAP à un Workshop au Nicosie-Chypre	18
Photo N°8:	Formation au profit des jeunes des communautés riveraines du Gouvernorat de Sfax	21
Photo N°9:	Financement d'un projet d'imprimerie au profit d'un jeune de Gargour-Sfax	21
Photo N°10:	Donation de kits et fournitures aux élèves des communautés de Chaffar -Gargour	21
Photo N°11:	Donation de paniers de nourritures au mois de Ramadan aux habitants de Chaffar- Gargour	21
Photo N°12:	Donation de Kits et fournitures aux élèves du gouvernorat de Tataouine	22
Photo N°13:	Financement de micro-projets pour les jeunes du gouvernorat de Tataouine	22
Photo N°14:	Financement du programme social du gouvernorat de Tataouine	22
Photo N°15:	Acquisition d'une ambulance pour l'hôpital régional de Tataouine	22
Photo N°16:	Sponsoring de l'union sportive de Tataouine	22
Photo N°17:	Sponsoring d'un festival musical au gouvernorat de Tataouine	22

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1:	Indicateurs d'emploi	7
Tableau 2:	Indicateurs de la formation	7
Tableau 3:	Indicateurs du social	7
Tableau 4:	Indicateurs de santé	7
Tableau 5:	Indicateurs des activités culturelles et de loisirs	8
Tableau 6:	Intitulé des études environnementales, sociales et de santé	8
Tableau 7:	Concessions de l'ETAP en 2014	12
Tableau 8:	État d'avancement des actions du Système de Management Environnemental et Social	28

LISTE DES FIGURES

Figure 1:	Répartition du personnel par genre	14
Figure 2:	Repartition du personnel par catégorie professionnelle	14
Figure 3:	Répartition du personnel par catégorie et par sexe	14
Figure 4:	Evolution de la masse salariale en MDT	14
Figure 5:	Répartition du budget 2014 par nature de formation en MDT	15
Figure 6:	Répartition du personnel formé par nature de formation	15
Figure 7 :	Évolution du nombre de personnel formé par catégorie professionnelle	15
Figure 8:	Évolution du nombre des stagiaires par type de stage	15

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 2014 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.

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 afin de répondre efficacement aux parties prenantes. Aujourd'hui, cette responsabilité est associée à la faisabilité des projets, bien au delà de leur dimension technique. Pour l'ETAP, les questions de responsabilité sociétale 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 2014 par le choix exigeant d'une politique de maintien du capital humain et de 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.

En 2014, l'ETAP a continué 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. L'année 2015 sera également une année de consolidation en matière de valorisation du gaz torché. Ainsi, un nouveau projet sera développé dans le cadre du portefeuille MDP qui consiste à récupérer le gaz actuellement torché de la concession Bir Ben Tartar dont la quantité de gaz s'élève à 150 000 m³ par jour. La construction de l'unité de traitement du gaz est prévue d'être achevée durant le quatrième trimestre de 2015.

Ce rapport traduit les actions menées en 2014 en texte et en chiffres à travers des indicateurs sociaux distincts relatifs à l'emploi, la formation, les conditions de santé et de sécurité, le dialogue social, les activités culturelles et sportives ainsi qu'aux engagements dans les communautés locales. Il vise également à faire connaître la contribution de l'ETAP au développement durable.

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 HSE en collaboration avec les directions supports et opérationnelles, les partenaires, les opérateurs ainsi que les filiales de l'ETAP.

LES DIX PRINCIPES DU PACTE MONDIAL (ONU)

Droits de l'homme

Principe 1 Les entreprises doivent promouvoir et respecter les droits de l'homme reconnus sur le plan international.

Principe 2 Les entreprises ne doivent pas se faire complices de violations des droits fondamentaux.

Normes de travail

Principe 3 Les entreprises devraient respecter l'exercice de la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective ;

Principe 4 Elimination de toutes les formes de travail forcé et obligatoire ;

Principe 5 Abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6 Elimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession.

Environnement

Principe 7 Promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant à l'environnement ;

Principe 8 Prendre des initiatives en faveur de pratiques environnementales plus responsables ;

Principe 9 Encourager la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Lutte contre la corruption

Principe 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.

L'Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières "ETAP" est membre du Pacte Mondial des Nations Unies depuis Décembre 2012. Elle réalise chaque année une « Communication on Progress ». En 2014, ETAP a appliqué les principes 6 et 9.

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



SYNTHESE DES INDICATEURS

Tableau 1: Indicateurs d'emploi

	2010	2011	2012	2013	2014
Effectif Total	708	789	800	768	735
Effectif contractuel	79	135	38	4	0
Effectif en détachement	155	142	146	153	154
Cadres de gestion	155	152	151	145	140
Ingénieurs	276	290	317	306	294
Maitrise	207	202	194	188	177
Exécution	71	145	138	129	124
Femmes	210	256	271	266	259
Hommes	498	533	529	502	476
Personnel promu (Expertise et fonctions)	29	142	81	61	67
Nombre de départs à la retraite	18	21	18	24	27
Âge moyen (an))	44	44 .1	43 .4	43.5	44.8
Taux d'absentéisme (%)	4.1	6.4	4.5	4.7	6.46
Masse salariale (MDT)	14.043	16.223	17.796	19.896	18.887

Tableau 2: Indicateurs de la formation

	2010	2011	2012	2013	2014
Dépenses en formation (MDT)	972	1654	1299	604	889
Nombre de jours de formation	3568	5175	3976	1734	2853
Nombre de salariés formés	316	304	587	252	299
Nombre de cadres formés	249	206	420	179	195
Nombre d'agents de maitrise formés	64	90	122	63	74
Nombre d'agents d'exécution formés	3	8	45	10	30
Nombre de salariés formés en anglais	30	180	150	72	40
Nombre de stages PFE	128	200	417	300	251
Nombre de stage techniciens et ouvriers	242	352	303	411	444

Tableau 3: Indicateurs du social (Montant MDT)

	2012	2013	2014
Cotisation assurance groupe	1249.229	1395.706	1495.796
Montant restauration	860.296	829.000	978.978
Prêts sociaux	732.500	1621.000	1640.410
Aides à fonds perdu	24.500	27.000	40.268
Total	2866.525	3872.706	4155.452

Tableau 4: Indicateurs de santé

	2011	2012	2013	2014
Actes de soins	2915	3128	4860	4860
Visites de soins	1661	2328	2171	2488
Visites périodiques	305	313	386	479
Salariés vaccinés	111	267	220	480

Tableau 5: Indicateurs des activités culturelles et de loisirs

	Bénéficiaires	Montant (MDT)
Vacances d'été (Familles)	123	72. 449
Journée des lauréats (Enfants du personnel)	64	25. 307
Vacances d'hiver (Familles)	30	7. 753
Journée des fidèles et retraités	76	26.401
Omra	40	40.275
Voyage au Portugal/Espagne	23	26.390
Tickets Carthage Land (Familles)	146	9.618
Excursion au Sud (Familles)	25	5.031
Voyages Enfants à Paris	34	32.010
Total	561	245.235

Tableau 6: Intitulé des études environnementales, sociales et de santé

1. EIA for El Attaya-1 Exploration Well-Sidi Mansour concession
2. Performance of coast fishing activities in the region of El Attaya and its surrounding areas
3. El attaya environnemental marine Baseline assessment- Sidi Mansour concession
4. Benthic survey around El Attaya
5. EIA for Terfes-1 Exploration Well, Nawara concession
6. EIA for Sondes-1 Exploration Well, Anaguid Permit
7. EIA for Sana-1 Exploration Well, Anaguid Permit
8. Nawara Project - Land Acquisition and Resettlement Plan
9. EIE pour le développement de la concession Nawara - Projet de construction de l'oléoduc
10. EIE pour le développement de la concession Nawara - Projet de construction du gazoduc (PK0 – PK52)
11. EIE pour le développement de la concession Nawara - Projet du Centre de Production Nawara
12. EIE pour le développement de la concession Nawara- Projet de construction du Gazoduc (PK52-PK370)
13. EIE pour le développement de la concession Nawara- Project de construction de l'usine de traitement des gaz à Gabès
14. ESS pour le projet de développement de la concession Nawara- Projet de construction du l'usine de traitement des gaz
15. ESS pour le projet de développement de la concession Nawara- Projet de construction du gazoduc (PK52-PK370)
16. EIE des concessions Anaguid Est et Dorra
17. EIE pour le trunk line reliant Anaguid centre de collecte et Waha CPF (STOD)
18. EIE pour le développement de la concession Jinane.
19. EIESS du Projet de Gaz de Tataouine
20. EIA of the new pipeline between GUEBIBA and CFTP site
21. EIE pour le projet de fracturation des puits de BAG-1, 4
22. EIE pour le projet de forage des puits TRF-4 et TRF-5
23. EIE pour le projet de fracturation des puits TRF-2, 3, 4 et 5
24. Benthic survey around Hasdrubal Platform
25. EIE du projet de traitement des bourbiers des différents puits forés dans la concession Laarich.

Composition du Conseil d'Administration au 31 Décembre 2014

M. Mohamed AKROUT

Président du conseil d'administration

M. Ridha BOUZAOUADA

Administrateur/Ministère de l'industrie

M. Yasser TOUKABRI

Administrateur/Présidence du Gouvernement

M. Abdelmelek SAADAoui

Administrateur/Ministère des Finances

Mme. Neila BEN KHALIFA

Administrateur/Ministère du Développement

M.

Administrateur/Ministère de l'Enseignement Supérieur

M. Hamdi HARROUCHE

Administrateur/Agence Nationale pour la Maîtrise de l'Energie

M. Mohamed Salah SOULEM

Administrateur/Banque Centrale de Tunisie

M. Fethi BOUHAMED

Administrateur/Compétence dans le Secteur Pétrolier

M. Jalel DKHILI

Administrateur/Représentant du Personnel de l'Entreprise

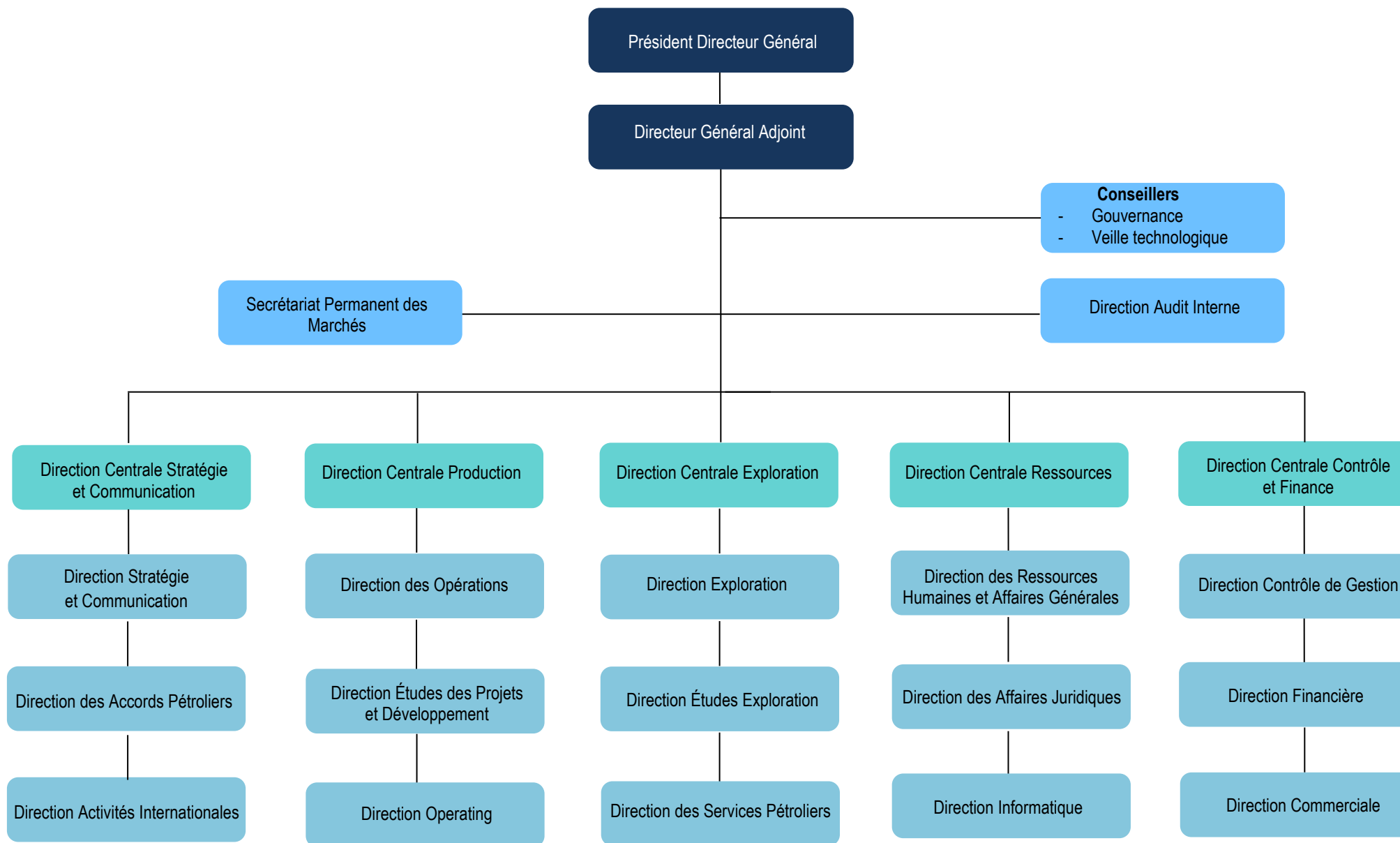
M. Sami HAMMADI

Contrôleur d'Etat/Premier Ministère

M.

Commissaire aux Comptes

Organigramme de l'ETAP



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 ses 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:

- Promouvoir le domaine minier Tunisien ;
- Veiller à l'optimisation des activités de développement et de production des découvertes réalisées en Tunisie ;
- Gérer et sauvegarder le patrimoine national à travers le soutien technique des activités d'exploration conduites par les opérateurs à travers la base de données pétrolière;
- Réaliser des prestations de service d'appui aux activités exploration et production pour son propre compte et pour le compte des compagnies pétrolières dans les domaines des laboratoires, des études géologiques, géophysiques et de réservoir ;
- Approvisionner le marché local en gaz naturel et pétrole brut.

Tableau 7 : Concessions de l'ETAP en 2014

Concession	Taux de participation	Opérateur	Date de mise en production
01. ASHTART	50 %	SEREPT	Mars 1974
02. MLD	50 %	SOPEPS	Juillet 1983
03. CERCINA	51 %	TPS	Mai 1994
04. RHEMOURA	51 %	TPS	Mai 1993
05. GREMDA/EL AIN	51 %	TPS	Février 1989
06. EL HAJEB/GUEBIBA	51 %	TPS	Juillet 1985
07. EZZAOUIA	55 %	MARETAP	Novembre 1990
08. SIDI EL KILANI	55 %	CTKCP	Septembre 1991
09. MAHRES	75.5 %	ETAP	Aout 1988
10. UTIQUE	100 %	ETAP	Mai 2007
11. SABRIA	55 %	WINSTAR	Aout 1998
12. ADAM	50 %	ENI	Mai 2003
13. DJBEL GROUZ	50 %	ENI	Novembre 2005
14. OUED ZAR	51 %	ENI	Aout 1996
15. BARAKA	51 %	ENI	Mai 2010
16. MAAMOURA	51 %	ENI	Décembre 2009
17. FRANIG	50 %	PERENCO	Juillet 1998
18. BAGUEL	51 %	PERENCO	Aout 1998
19. HASDRUBAL	50 %	BGT	Décembre 2009
20. RAS EL BECH	100%	ETAP	PSA
21. ANAGUID EST	50 %	OMV	2014
22. NAWARA	50 %	OMV	Décembre 2009
23. DORRA	51 %	OMV	Juillet 2011
24. CHOUROUQ	50 %	OMV	Octobre 2011
25. CHERGUI	55 %	PETROFAC	Mai 2008
26. BIR BEN TARTAR	100 %	STORM	Octobre 2010

2. RESPONSABILITE SOCIALE

2.1 Engagement social

Dès son entrée en activité, le volet social a constitué avec le développement des ressources humaines un des piliers de la politique de l'ETAP. Cette politique s'est rapidement illustrée dans la pratique par son engagement dans la protection de son capital humain et dans son souci de préserver l'environnement.

C'est ainsi qu'un contrat d'assurance-groupe a été conclu dès 1977 au bénéfice du personnel avec ses trois volets : assurance maladie, incapacité et capital décès. La contribution de l'employeur à cette assurance couvre les 7/8 des frais. Par ailleurs, l'ETAP a établi un autre contrat "Dommage corporel" afin de mieux couvrir son personnel.

L'établissement de convention avec les structures sanitaires et les prestataires dans le domaine de la santé offrant au personnel et à leur famille la possibilité d'effectuer toutes les explorations médicales et paramédicales ainsi que tous les types de soins sans rien déboursier ou en payant un pourcentage symbolique a été, dès les premières années de son activité un autre axe de développement de son action sociale et qui ne cesse de se développer.

Par ailleurs, l'ETAP a favorisé les activités sportives, culturelles et de loisir pour son personnel

C'est ainsi que l'ASETAP est née en 1979 depuis elle a longtemps offert au personnel de l'ETAP ainsi qu'à leurs enfants un cadre pour des activités sportives mais aussi culturelles et de loisir.

L'AMETAP née en 2006 est venue renforcer le cadre associatif autour de l'entreprise et prendre le relais des activités culturelles, sociales et de loisir laissant à l'ASETAP le soin d'organiser les activités sportives.

Pour couronner le tout, un nouveau venu est arrivé en 2009 pour offrir un cadre associatif aux retraités de l'ETAP qui à partir de la moitié des années 2000 sont devenues de plus en plus nombreux. Il s'agit de l'ARETAP.

Toutes ces associations bénéficient d'un support financier et moral très important de la part de l'entreprise représentant plus des 80% de leur budget, le reste étant constitué par les cotisations des adhérents.

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. 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 2014, l'effectif de l'ETAP compte 735 employés soit une baisse de 4,3 % par rapport à 2013. Ceci s'explique essentiellement par l'augmentation du départ de 26 salariés à la retraite.

L'effectif est réparti entre 434 cadres (59 %), 177 agents de maîtrise (24,1%) et 124 agents d'exécution (16,9 %). L'élément féminin constitue 34,64 % de l'effectif total, soit 259 femmes.

L'effectif en détachement auprès des partenaires, de l'administration publique et l'ATCT est de 154.

L'âge moyen du personnel a enregistré une légère augmentation logique de 14 mois passant de 43 ans 6 mois à 44 ans et 8 mois.

La masse salariale au titre de l'année 2014 a accusé une baisse de 5% par rapport à l'année précédente passant de 18. 887 MDT en 2014 contre 19. 896 MDT en 2013.

Le nombre total de salariés promus en 2014 en expertise et aux postes fonctionnels est de 67.

Le taux d'absentéisme en 2014 a enregistré une augmentation de 1,76 % en passant de 4,7 % à 6.46 %. Les congés de maladies ordinaires, de maternité et de congé post natal ont été les principales causes de cette augmentation.

La durée du temps de travail est en accord avec les conventions collectives et les textes réglementaires.

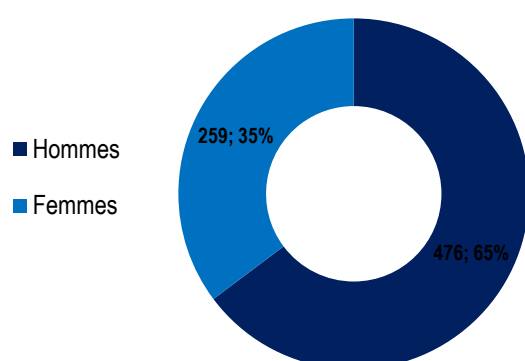


Figure 1: Répartition du personnel par genre

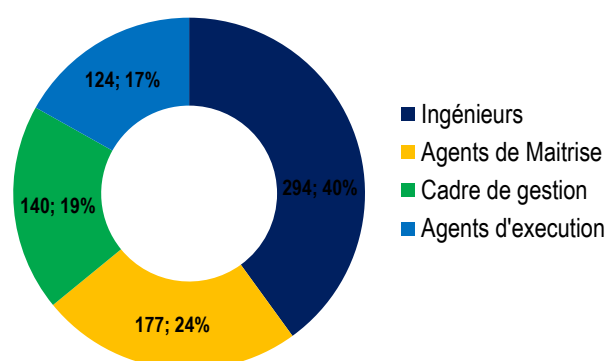


Figure 2: Répartition du personnel par catégorie professionnelle

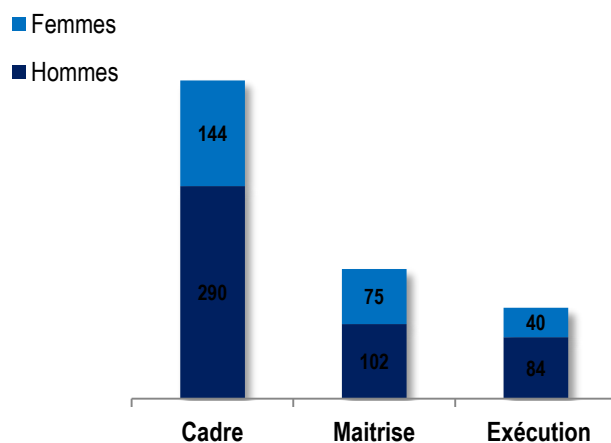


Figure 3: Répartition du personnel par catégorie et par sexe

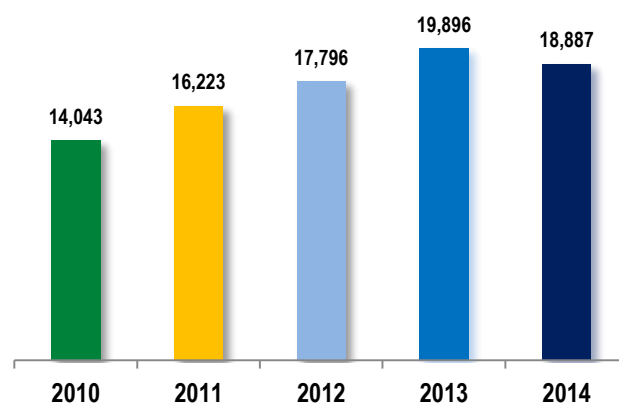


Figure 4: Evolution de la masse salariale en MDT

2.3 Formation

La Formation est une des missions de l'ETAP et est considérée 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 889 MDT a été alloué pour le maintien de l'expertise de plus de 299 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. Le nombre de jours de formation technique et de gestion s'est établi à 2853, enregistrant une augmentation de 64,5% par rapport à 2013. Le taux de formation représente 3,88 jours de formation par employé contre 2,26 en 2013. Consciente du fait que l'Anglais est une langue de référence pour communiquer dans un environnement multinational et à l'étranger, l'ETAP en partenariat avec l'agence Amideast, offre une formation en Anglais général, Business, et technique. 40 salariés de toutes les catégories professionnelles ont bénéficié de cette formation en 2014 afin d'améliorer leur niveau linguistique dans la communication tant à l'oral qu'à l'écrit. Afin d'assurer une meilleure formation en matière de 1^{ers} gestes de secours, un plan de formation en secourisme, maniement des extincteurs et en évacuation a été mis en place et réalisé en collaboration avec La Protection Civile. 70 employés de toutes les catégories professionnelles ont été formés durant une semaine au cours du 1^{er} semestre 2014.

Durant l'année 2014, l'ETAP a accueilli 695 étudiants, techniciens et ouvriers pour des stages en entreprise dont 251 pour des projets de fin d'études supérieures, contribuant ainsi à une meilleure préparation d'intégration professionnelle des jeunes dans leurs parcours universitaires

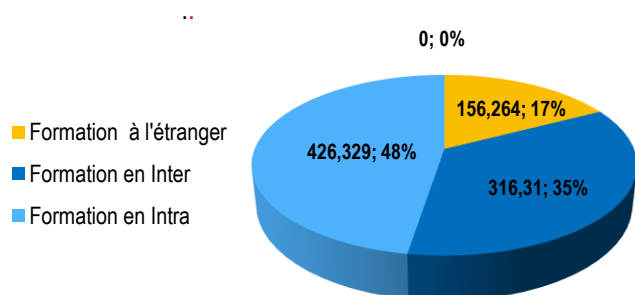


Figure 5: Répartition du budget 2014 par nature de formation en MDT

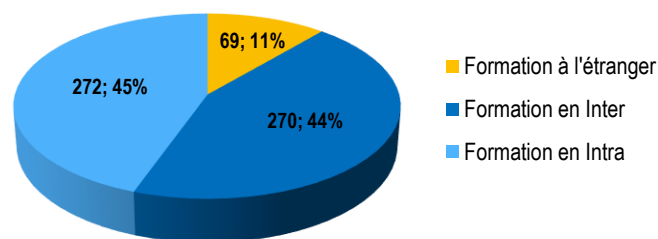


Figure 6: Répartition du personnel formé par nature de formation

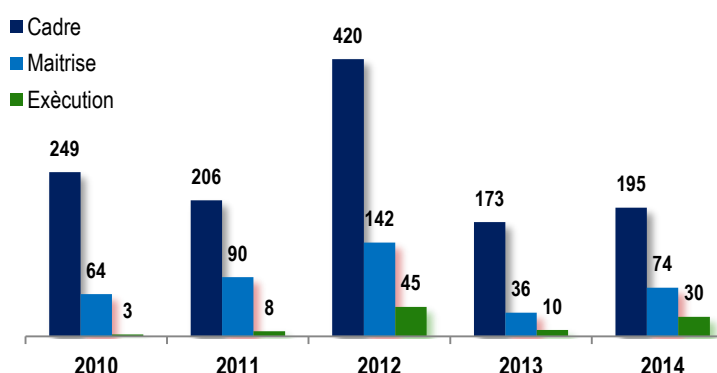


Figure 7: Évolution du nombre de personnel formé par catégorie professionnelle

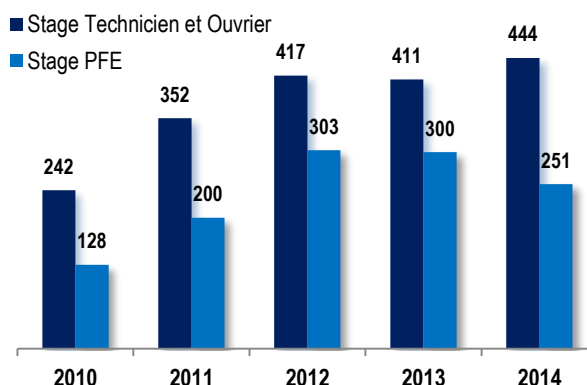


Figure 8: Évolution du nombre de stagiaires par type de stage

2.4 Activités de santé

La principale richesse de l'ETAP et son atout majeur sont ses ressources humaines. Dans cette perspective, la promotion de la santé du personnel essentiellement par la prévention ont toujours constitué un souci majeur des dirigeants de l'entreprise et font partie intégrante de la politique de gestion des ressources humaines.

Les prestations sanitaires s'articulent autour de 3 axes : La médecine du travail, la médecine curative et les prestations médico-sociales

Dans le cadre de la médecine du travail, le personnel bénéficie systématiquement d'une visite médicale d'embauche dès son entrée dans l'entreprise puis, périodiquement, il bénéficie d'un contrôle médical annuel. Tous les frais des examens cliniques et des explorations paracliniques (biologie, imagerie médicale, ECG,...) sont à la charge de l'entreprise. Des séances de sensibilisation et d'information sont organisées périodiquement pour le personnel par le médecin du travail. En outre, une campagne de vaccination annuelle contre la grippe intéresse le personnel et les membres de leur famille. En 2014 cette vaccination a couvert plus de 250 personnes. Une campagne de vaccination antitétanique a été entamée et a intéressé cette année plus de 230 employés.

La médecine curative fait également partie des prestations offertes par l'entreprise à ses salariés. Outre les médecins spécialistes installés en ville et conventionnés avec l'ETAP, l'entreprise met à la disposition de son personnel des consultations de médecine générale à raison de 3 fois par semaine et une consultation de médecine interne bihebdomadaire dans les locaux du service médical. C'est ainsi que le personnel peut consulter chaque jour sans avoir à se déplacer hors de l'entreprise. En 2014 plus de 2009 consultations ont été effectuées.

Des dizaines de conventions avec des prestataires de santé (cliniques, laboratoires d'analyses médicales, pharmaciens, centres d'imagerie médicale, ...) ont été établies afin de faciliter l'accès de leurs prestations aux employés et à leur famille. L'assurance-groupe et la CNAM complètent ce tableau.

Afin de réduire l'impact socioprofessionnel des maladies de longue durée et maladies graves, une commission médico-administrative a été mise en place depuis plus de 15 ans afin de discuter et proposer les solutions permettant d'accélérer la reprise de travail des employés malades, une meilleure intégration des employés malades et de leur offrir une meilleure prise en charge médicale, psychologique et sociale.

L'activité de santé s'est étendue également aux concessions par l'implication et la contribution active du Département HSE dans différentes actions concernant :

- L'élaboration des cahiers des charges relatifs à différents appels d'offres tels que les contrats d'assistance médicale sur sites, les conventions avec des médecins du travail, les équipements médicaux et la construction d'un quartier vie, des infirmeries-cliniques.
- Le suivi des appels d'offres de construction d'une clinique, de contrats d'assistance médicale sur sites;
- L'évaluation et l'amélioration des prestations médicales sur sites ;
- Les visites de reconnaissance et d'inspection des concessions.

2.5 Activités 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 à:

- L'affichage de la politique Santé, Sécurité, Environnement et Qualité de l'ETAP;
- Le renforcement des moyens d'extinction fixes et mobiles dans l'ensemble des bâtiments ;
- L'entretien et la vérification périodique des moyens d'extinction fixes et mobiles ;
- La poursuite du programme de formation quinquennal en matière de secourisme, de lutte contre l'incendie et d'évacuation en collaboration avec la protection civile;

L'année 2014 a été marquée par la réalisation des missions d'évaluation HSE et RSE sur les sites de production de différentes concessions. Parmi les autres actions menées, nous pouvons signaler:

- La participation active aux différents TCM/OCM et à aux réunions préparatoires;
- Le contrôle et l'approbation des cahiers des charges spécifiques au transport de condensat, au gardiennage, à la location d'un navire et la construction d'un quartier vie;
- La participation à des Workshops HAZOP et HAZID, Bir Ben Tartar et Baguel ;
- La participation à plusieurs formations : Études de danger et RSE ;
- La participation aux foires internationales et colloques ;
- L'encadrement d'un projet de fin d'étude universitaire ;
- La participation active dans l'organisation et l'exécution du programme écologique "Desert Cleanning Program" engagé en 2014 (1^{ère} édition en juin 2014) et qui englobe les principaux opérateurs dans le Sud Tunisien ;
- Les visites de plusieurs sites pétroliers (Ashtart, Guebiba, Hasdrubal, Sabria, Baguel, Tarfa, Shaal et Tazerka ;
- La participation à l'exercice Oil Spill à CERCINA organisé par MOIG en Juin 2014 ;
- La participation au forage de développement BAG-4 et TRF-3 avec Perenco aux mois d'Oct-obre et Novembre 2014 ;

Par ailleurs, suite à la demande de la Direction Générale de l'ETAP, une délégation composée du Directeur Central de Production et du Directeur des Operations a effectué une visite le 20 et 21 Juillet 2014 au Centre de Coordination Tier 2 de lutte contre la pollution marine au Cherm El Sheikh en Egypte. Ce centre est sous la propriété de l'Agence Nationale de la Protection de l'Environnement (EEAA) et actuellement géré par l'International Environmental and Marine Services (IEMS), membre de MOIG. Cette visite avait pour objectif de voir le mode de fonctionnement d'un centre de coordination Tier 2 à tous les niveaux afin de dupliquer un centre similaire en Tunisie. En outre, la délégation a participé à un exercice de déploiement des barrages de confinement à Ras Mohamed au large de la mer rouge. D'autre part, une délégation composée du Directeur des opérations, du Directeur central conseiller et d'un Directeur conseiller auprès de la Direction Générale ont participé au Workshop « Oil Spill Preparedness and Response Partners » organisé par MOIG au Nicosie-Chypre le 10 et 11 Décembre 2014.

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: le programme 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.

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.



Photo N°1: Visite du Département HSE au CPF El Waha



Photo N°2: Visite du Département HSE au site Amani

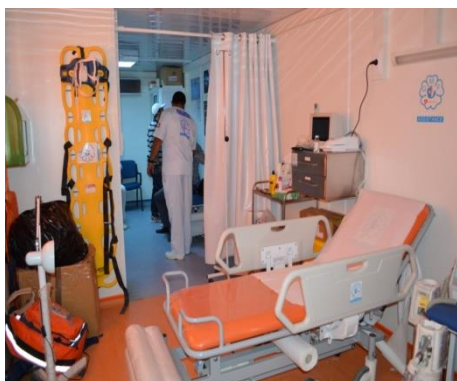


Photo N°3: Visite du Département HSE à l'infirmerie du CPF El Waha



Photo N°4 : Participation du Département HSE à la campagne Desert Cleaning

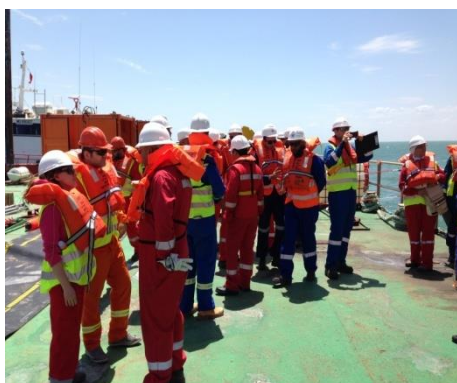


Photo N°5 : Participation du Département à l'OSR Exercise au champ de Cercina



Photo N°6: Réunion de la délégation ETAP avec les représentants d'IEMS-Egypte



Figure 7: Participation de la délégation ETAP au Workshop Oil Spill Preparedness and Response Partners au Nicosie-Chypre

2.6 Prestations sociales

Comme pour les années antérieures, l'ETAP a continué en 2014 d'apporter son soutien à ses employés en débloquant des enveloppes significatives du 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 160 salariés ont ainsi bénéficié à des prêts sociaux pour un montant global de 1 640 MDT.

Parallèlement au fonds propre et au fonds social, des aides à fonds perdu d'un montant de 40 MDT ont été accordées à des personnes se trouvant dans des situations difficiles (décès, maladies graves, accidents etc ...) afin mieux y faire face.

Pour répondre offrir à son personnel un accès aisé aux 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 1977 à laquelle s'est ajoutée, en Juillet 2007, l'assurance maladie de la CNAM. La cotisation de l'ETAP, au titre de l'année 2014, à l'assurance groupe a été de 1 496 MDT, enregistrant une augmentation de 7, 2 % par rapport à 2013.

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 2014, a été de 979 MDT.

2.7 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 2014 a vu la poursuite du dialogue social par la multiplication des réunions entre la Direction Générale et le syndicat de base 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'octroi d'avantages matériels et en nature pour différentes catégories professionnelles ;
- La révision des taux des prêts sociaux ;
- La régularisation des situations administratives d'un grand nombre d'employés.

Parmi les autres sujets discutés lors de ces réunions, figurent l'expertise des techniciens de la session et le projet de gestion des compétences pour les cadres de gestion.

Les négociations sur l'amélioration de la grille salariale de l'ETAP a repris au cours du 4^{ème} trimestre 2014 et a enregistré une avancée significative aboutissant à un accord avec la Direction Générale de l'Entreprise. La signature de l'accord après approbation du ministère de tutelle, du ministère des finances et du 1^{er} ministère est prévue pour le mois de Janvier 2015.

2.8 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 quantitativement et qualitativement à travers des cours de langue, de musique, de théâtre au profit du personnel et leurs enfants, il s'agit de :

- Cours de musique pour enfants et adultes ;
- Cours de théâtre, peinture et instruments pour enfants ;
- Cours d'Anglais en collaboration avec Amideast pour enfants;
- Cours de Français en collaboration avec le Centre Culturel Français pour enfants;
- Cours d'Espagnol en collaboration avec le Centre Culturel Espagnol pour enfants;
- Cours d'Allemand en collaboration avec le Centre Culturel Allemand pour enfants.

En 2014, l'AMETAP a subventionné des séjours dans des villas, des hôtels et des résidences touristiques en été et en hiver, une excursion au sud, des voyages à l'étranger (Paris, Portugal/Espagne et Omra aux lieux saints), ce qui a permis à 415 adhérents et leur famille de bénéficier de ses activités.

Parmi les nouvelles subventions mises en place en 2014, on retiendra les cartes d'accès aux hôtels qui viennent compléter les séjours dans les hôtels et les résidences touristiques. De même, les adhérents ainsi que leur famille ont également bénéficié de plusieurs actions à tarif réduit et ce, grâce à la contribution de l'AMETAP allant jusqu'à 50 %.

L'AMETAP a organisé la journée des lauréats de l'année scolaire 2013-2014 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 vu attribuer chacun en récompense une somme d'argent versée dans un compte épargne ouvert à cette occasion. D'autre part, l'AMETAP a organisé la journée des fidèles et retraités dans laquelle la Direction Générale a également honoré un grand nombre de fidèles et retraités pour leur rendre hommage pour les services rendus à l'entreprise. Les fidèles et les retraités se sont vu attribuer chacun un cadeau et une somme d'argent.

2.9 Activités sportives

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

- Deux équipes de football à six messieurs;
- Une équipe de basketball messieurs;
- Deux équipes de volleyball dames et messieurs;
- Une équipe de handball messieurs;
- Deux équipes de football pour enfants;
- Une équipe de basketball pour jeunes filles.

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 sociale, 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. Ainsi, l'ETAP et les partenaires ont continué de professionnaliser leur démarche par la consolidation de leur savoir-faire en ingénierie sociétale en faisant appel à des compétences et d'experts spécialisés pour améliorer l'efficacité de leurs actions.

En 2014, l'ETAP et ses partenaires ont alloué un budget de 4830 MDT pour le développement économique local dans les communautés des gouvernorats de Tataouine, Gabes, Sfax et Kébili et ce à travers leur participation au financement des programmes d'emploi, l'accompagnement et le financement de micro crédits, le soutien des projets agricoles et d'irrigation, l'amélioration des systèmes d'alimentation en eau potable ainsi que le renforcement des infrastructures d'éducation, sportives et de santé. L'année 2014 a été marquée par la mise en œuvre de plusieurs programmes de formation continue et de développement des compétences dans les communautés locales des gouvernorats de Sfax et Gabès.

ETAP et ses partenaires ont renforcé leur présence dans les communautés des gouvernorats de Sfax, Kébili et Tataouine à travers des donations de colis d'alimentation à l'occasion du mois de Ramadan et de kits de fournitures et tenues scolaires pour la rentrée 2014 ainsi que la prise en charge des frais de scolarité et de transport pour plusieurs enfants démunis du niveau primaire et secondaire. Les dons et les subventions ont été attribués au profit, notamment, de plusieurs associations sportives et aux organismes communautaires et civiles œuvrant pour la santé et à la protection de l'environnement.



Photo N°8: Formation au profit des jeunes des communautés riveraines du Gouvernorat de Sfax



Photo N°9: Financement d'un projet d'imprimerie au profit d'un jeune de Gargour-Sfax



Photo N°10: Donation de Kits et fournitures aux élèves des communautés de Chaffar-Gargour



Photo N°11: Donation de paniers de nourritures au mois de Ramadan aux habitants de Chaffar-Gargour



Photo N°12: Donation de Kits et fournitures aux élèves du gouvernorat de Tataouine



Photo N°13: Financement de micro-projets pour les jeunes du gouvernorat de Tataouine



Photo N°14: Financement du programme social du gouvernorat de Tataouine



Photo N°15: Acquisition d'une ambulance pour l'hôpital régional de Tataouine



Photo N°16: Sponsoring de l'union sportive de Tataouine



Photo N°17: Sponsoring d'un festival musical au gouvernorat de Tataouine

3. RESPONSABILITE ENVIRONNEMENTALE

3.1 Engagement Environnemental

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, de la santé et la sécurité au travail ainsi que la maîtrise de l'énergie. 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;
- Le développement de l'utilisation des énergies renouvelables ;
- La lutte contre la pollution marine par les hydrocarbures ;
- La réduction de la consommation d'eau et d'énergie;
- L'achat de produits locaux et l'intégration des critères environnementaux.

3.2 Système de gestion environnementale

3.2.1 Présentation du système

Le système de gestion environnementale et sociale 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, la concession de Guébiba a été impliquée en 2012 dans le portefeuille MDP. Ce projet consiste à 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. Les appels d'offres, les consultations pour l'acquisition du matériel de traitement du gaz et de la production d'électricité ont été finalisés durant 2014. Le

démarrage est prévu au premier trimestre 2015 (Installation des micro-turbines dont les caractéristiques techniques permettent de recevoir un gaz à haute teneur de CO₂ et H₂S).

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. Les études et l'achat des équipements ont été réalisés en 2013. La construction d'un nouveau pipeline d'une longueur de 4 Km pour acheminer le gaz traité vers le pipeline existant reliant les champs Oued Zar et El Borma a été réalisé durant le troisième trimestre 2014. Ce projet a été totalement finalisé au courant du quatrième trimestre 2014 et actuellement mis en exploitation et tous les gaz torchés sont récupérés.

Un nouveau projet de valorisation du gaz associé du champ Bir Ben Tartar sera lancé en 2015. Le champ torche actuellement une quantité de gaz de l'ordre de 150 000 m³ /jour. Il est prévu de terminer la construction de l'unité à la fin de l'année 2015. Le scénario final de valorisation du gaz sera figé au mois d'avril 2015.

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 attribuer 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:** Ceux 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:** Ceux 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:** Ceux 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 2014 a été marquée par la réalisation de 25 études environnementales, sociales et de santé sur plusieurs permis et concessions dans les activités d'exploration, de développement et de traitement et qui se résument comme suit :

1. EIA for El Attaya-1 Exploration Well-Sidi Mansour concession
2. Performance of coast fishing activities in the region of El Attaya and its surrounding areas
3. El attaya environnemental marine Baseline assessment- Sidi Mansour concession
4. Benthic survey around El Attaya
5. EIA for Terfes-1 Exploration Well, Nawara concession

6. EIA for Sondes-1 Exploration Well, Anaguid Permit
7. EIA for Sana-1 Exploration Well, Anaguid Permit
8. Nawara Project - Land Acquisition and Resettlement Plan
9. EIE pour le développement de la concession Nawara - Projet de construction de l'oléoduc
10. EIE pour le développement de la concession Nawara- Projet de construction du gazoduc (PK0 – PK52)
11. EIE pour le développement de la concession Nawara - Projet du Centre de Production Nawara
12. EIE pour le développement de la concession Nawara,- Projet de construction du Gazoduc (PK52-PK370)
13. EIE pour le développement de la concession Nawara - Project de construction de l'usine de traitement des gaz à Gabès
14. ESS pour le projet de développement de la concession Nawara, - Projet de construction du l'usine de traitement des gaz
15. ESS pour le projet de développement de la concession Nawara - Projet de construction du gazoduc (PK52-PK370)
16. EIE des concessions Anaguid Est et Dorra
17. EIE pour le trunk line reliant Anaguid centre de collecte et Waha CPF (STOD)
18. EIE pour le développement de la concession Jinane
19. EIESS du Projet de Gaz de Tataouine
20. EIA of the new pipeline between GUEBIBA and CFTP site
21. EIE pour le projet de fracturation des puits de BAG-1 et BAG-4
22. EIE pour le projet de forage des puits TRF-4 et TRF-5
23. EIE pour le projet de fracturation des puits TRF-2, 3, 4 et 5
24. Benthic survey around Hasdrubal Platform
25. EIE du projet de traitement des bourbiers des différents puits forés dans la concession Laarich

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 des 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, soit par:

- 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 poubelles);
- L'évacuation vers un centre spécialisé de traitement.

Lors des opérations de forage, de side-track et de workover, tous les rejets liquides et solides (déblais et résidus de forage) sont stockés dans des bourniers 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.

4. PLAN D'ACTION DE MISE EN PLACE DU SYSTEME DE MANAGEMENT ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL

4.1 Présentation du plan d'action

Le plan d'action du Système de Management Environnemental et Social comporte 11 actions en cours de réalisation compte tenu des objectifs fixés par la Direction Générale et qui se résument comme suit:

1. La restructuration et validation de l'organigramme de l'ETAP en tenant compte des changements et des nouvelles orientations;
2. Le renforcement de l'effectif de l'ETAP;
3. La création d'une cellule de liaison avec la communauté locale et désignation d'un responsable disposant des aptitudes lui permettant d'assurer convenablement sa mission;
4. La restructuration du site web de l'ETAP;
5. L'officialisation, communication et affichage de la politique Sociale et Environnementale;
6. L'élaboration d'un plan de formation RSE ou HSE tenant compte des orientations futures de l'ETAP;
7. L'établissement d'une cartographie des concessions et des opérateurs;
8. La généralisation de la formalisation de l'approche RSE dans les contrats d'association;
9. L'élaboration d'un questionnaire d'auto-évaluation RSE et SST des activités de l'ETAP y compris ceux inhérents aux opérateurs et aux concessions;
10. La mise en place d'un système intégré HSEQ conformément aux normes ISO 14001 (Version 2004) et OHSAS 18001 (Version 2007) et ISO 9001 (Version 2008);
11. Le lancement d'un appel d'offres pour l'acquisition d'EPI de chantier et de laboratoires.

4.2 Responsabilité et organisation

L'ETAP compte appliquer son système de Management Environnemental et Social à travers son nouveau Département Santé-Sécurité-Environnement, communément appelé Département HSE. Ce département est actuellement constitué de deux ingénieurs, un cadre santé et un technicien supérieur. Il est actuellement sous la responsabilité du Directeur Central de Production. Ce département exerce ses activités en synergie avec la cellule de gouvernance.

Le département HSE a pour missions:

- D'analyser les risques HSE et sociaux en collaboration avec le DCR, évaluer et préconiser les solutions adaptées et en assurer le suivi;
- D'identifier les besoins de formation du personnel et participer avec le DCR à la planification des thèmes de formation SST, environnementaux et sociaux pour la sélection des formateurs;
- De concevoir et animer les plans de prévention HSE en collaboration avec les responsables HSEQ des opérateurs sur les concessions;
- De concevoir et animer des réunions périodiques sur les risques SST, les aspects environnementaux et sociaux associés aux activités et à la zone d'implantation des concessions;
- D'animer et assurer en collaboration avec le DCR et le conseiller de la cellule de gouvernance le suivi de la communication en interne avec le personnel et en externe avec les communautés locales et les autres parties prenantes;
- D'assurer la sensibilisation du personnel de l'ETAP aux questions de sécurité en organisant des exercices d'alerte incendie et en le formant aux techniques d'intervention en cas d'accident;
- De faire respecter l'application des procédures HSE et les consignes générales et particulières;
- De s'assurer de la fiabilité des installations (systèmes d'alarme et moyens de lutte anti-incendie) ;
- De veiller à l'application de tous les nouveaux textes réglementaires et les normes nationales en vigueur relatifs aux risques de santé et de sécurité au travail et aux aspects environnementaux et sociaux applicables aux activités de l'ETAP et des concessions;
- D'assurer le suivi des indicateurs de performance environnementales, sociales, de santé et de sécurité au travail;
- De rédiger le rapport annuel de monitoring environnemental et social de l'ETAP.

4.3 Évaluation de la mise en place des actions du SMES

Plusieurs actions recommandées dans le plan d'action du Système de Management Environnemental et Social de 2010 ont progressé en 2014. Le tableau 14 ci-dessous résume les états d'avancement des actions.

Tableau 8: État d'avancement des actions du Système de Management Environnemental et Social

Nature de l'action	Priorités	Pilotes	État de réalisation	Échéance
1. Restructuration et validation de l'organigramme de l'ETAP en tenant compte des changements et des nouvelles orientations	1	DRH&AG	En cours	
2. Renforcement du personnel de l'ETAP	1	DRH&AG Dépt. HSE	Réalisée	
3. Création d'une cellule de liaison avec la communauté locale et désignation d'un responsable disposant des aptitudes lui permettant d'assurer convenablement sa mission	1	DG	Réalisée	
4. Restructuration du site WEB de l'ETAP	1	DSC	Réalisée	
5. Officialisation, communication et affichage de la politique Sociale et HSEQ	1	Dépt. HSE	Réalisée	
6. Élaboration d'un plan de formation RSE ou HSE tenant compte des orientations futures de l'ETAP	1	DRH&AG Dépt. HSE	Réalisée	
7. Établissement d'une cartographie des concessions et des opérateurs	1	Dépt. HSE	Réalisée	
8. Généralisation de la formalisation de l'approche RSE dans les contrats d'association	2	DAP	Réalisée	
9. Élaboration d'un questionnaire d'auto-évaluation RSE et SST des activités de l'ETAP y compris ceux inhérents aux opérateurs et aux concessions	1	DRH&AG Dépt. HSE	Réalisée	
10. Mise en place d'un système intégré HSEQ conformément aux normes ISO 14001 (Version 2004) et OHSAS 18001 (Version 2007) et ISO 9001 (Version 2008)	1	DG, DCP DEPD Dépt. HSE	-	2015
11. Lancement d'un appel d'offre pour l'acquisition d'EPI de chantier et de laboratoires	1	DRH&AG Dépt. HSE	Réalisé	

ANNEXES

ANNEXE 1: INDICATEURS DE PERFORMANCE DE LA CONCESSION HASDRUBAL

PERFORMANCES HSSE 2014

1. Réalisation d'une étude environnementale intitulé "Benthic survey around Hasdruba Platform"
2. Réalisation d'une étude d'exposition sonore et de réduction sonore aux turbines, turbo-expander et des valves bruyantes au Terminal d'Hasdrubal
3. Révision de la Plate-forme Hasdrubal, station GPL de Gabès et Terminaux de sécurité
4. Mise en œuvre du modèle de barrière de risque cumulatif
5. Renouvellement de la certification ISO 14001
6. Contrôle de la qualité de l'air communautaire
7. Etude des émissions acoustique des vannes en fonctionnement
8. Installation de caméra infra-rouge pour la détection des fuites infimes de gaz
9. Mise en place d'un système de surveillance à distance de l'ambiance des espaces confinés au niveau des navires inspectés durant l'arrêt technique

PROGRAMME COMMUNAUTES 2014

1. Formation technique hautement qualifiée de 390 jeunes riverains
2. Encadrement de 189 jeunes entrepreneurs
3. Amélioration de la connexion du réseau de distribution de l'eau potable de la SONEDE pour 360 logements des communautés riveraines.
4. Donation de 900 Kits de fournitures scolaires aux élèves des communautés de Chaffar et Gargour
5. Donation de 350 paniers de nourritures à l'occasion du mois de Ramadan aux habitants de Chaffar et Gargour
6. Reconstruction de l'entrée et de la clôture d'une l'école
7. Construction du nouveau centre médical de Nekta

Total Budget : 2226.6 MDT

Quotte Part ETAP : 555.65 MDT

ANNEXE 2 : POLITIQUE DE RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE (RSE)



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

ANNEXE 3: POLITIQUE SANTE, SECURITE, ENVIRONNEMENT ET QUALITE



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