



Communication sur le progrès COP'S 2015 Société Slama Frères Octobre 2015

www.nejmahuiles.com
nejmahuiles@slama.com.tn

Responsable du dossier de la communication :
Moez Khayati
Responsable systèmes de management HQSE
Email : moez.k@slama.com.tn



Société Slama Frères sa
Avenue de l'Environnement -2021 Oued Ellil Manouba
Tél. : (+216) 71 535 467 - Fax : (+216) 71 535 467
Adresse électronique : nejmahuiles@slama.com.tn



نحن نساند الاتفاق العالمي
We Support Global Compact
Nous Supportons le Pacte Mondial

MESSAGE DE MONSIEUR ALI SLAMA PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL

Je suis heureux de vous confirmer que la Société «Slama Frères» soutient les dix principes du Pacte Mondiale des Nations Unies. Nous vous exprimons de plus notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et nous nous engageons à les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciale et ses modes opératoires.

Nous nous engageons également à faire une déclaration claire et publique sur ce sujet et à en informer nos employés, nos partenaires commerciaux et nos clients. Dans notre logique de responsabilité et de transparence, nous rendrons publique les résultats de nos actions en faveur de la bonne application des dix principes du Pacte Mondiale.

L'adhésion de Slama Frères au pacte mondial date du mois d'octobre 2009.

Nous venons par le présent message, vous exprimer notre intention de maintenir nos engagements en tant que société adhérente au pacte mondial datant de l'année 2009, et de renforcer les pratiques nécessaires à l'application des dix principes du pacte.

Nous insistons également à vous signaler que nos indices concernant les dix principes sont très motivants et reflètent l'excellence du groupe SLAMA gouverné par la rigueur des normes, en qualité du produit, et en sphère sociale.

Slama Frères, applique depuis des années une politique expansionniste qui vise le développement continu de notre activité et l'acquisition de nouveaux marchés ainsi que le renforcement de notre niveau de compétitivité sur les marchés internationaux.

Partant à la poursuite de cet objectif ; Slama Frères s'est toujours basé sur une conviction qui considère le capital humain comme la vraie richesse et l'outil de base de toute réussite au sein de la société.

En effet, notre adhésion au pacte mondial vient renforcer ce principe et nous aide à l'amélioration continue de notre environnement interne et externe ainsi qu'à l'alignement avec la politique nationale et internationale qui incite à la protection du système écologique et la promotion du capital humain qui est le garant de la réalisation du développement durable en faveur des générations présentes et celles à venir.

De ce fait, notre compagnie, dès son implantation respecte et favorise les principes des droits de l'homme, des droits fondamentaux du travail, les exigences de l'environnement et de développement durable, et toutes nos mesures, nos traditions de travail et en général notre culture d'entreprise obéissent strictement aux exigences des conventions internationales et de la législation tunisienne et en témoignent.

En fait, Slama Frères a été toujours présente pendant les cérémonies nationales, et décorée pour ses efforts continues de l'amélioration du climat social et de la dimension compétitive surtout en terme de qualité, ce qui a été traduit :

- en 2004 par l'obtention du prix des Commissions Consultatives d'Entreprises,
- en 2008 par l'obtention du prix présidentiel du progrès social,
- en 2014 par l'obtention du prix de maîtrise de l'énergie,
- en 2015 par l'obtention du prix des commissions consultatives des entreprises.

Objectif :

L'adhésion de Slama Frères à ce pacte, revêt un aspect d'autoévaluation hautement important pour le fonctionnement de la société, et cette autoévaluation s'effectue :

A travers un référentiel mondialement connu et reconnu, permettant de détecter clairement les points forts et les domaines susceptibles d'être améliorés dans notre organisation.

Par la mise en œuvre de plans d'améliorations susceptibles à renforcer notre image de marque reconnue sur le plan national et international chez nos clients et l'ensemble de nos partenaires.

Afin de renforcer le sentiment d'appartenance de nos collaborateurs à une entreprise phare dans son secteur.

Slama Frères à travers cette adhésion, souhaite également mettre en évidence une approche managériale orientée vers une meilleure intégration des aspects sociaux et environnementaux nécessaires pour atteindre le succès durable.

Nos valeurs :

Le Capital Humain, le savoir et l'éthique sont nos lignes directrices :

Contribuer à la réussite de nos clients : nous sommes convaincus qu'en tant que partenaires, nos clients méritent de vivre une expérience d'affaires positive et qu'ils doivent être notre priorité dans chacun de nos gestes et chacune de nos décisions.

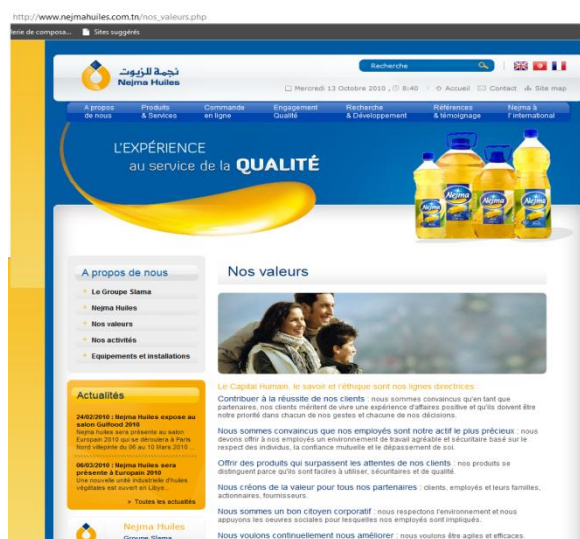
Nous sommes convaincus que nos employés sont notre actif le plus précieux : nous devons offrir à nos employés un environnement de travail agréable et sécuritaire basé sur le respect des individus, la confiance mutuelle et le dépassement de soi.

Offrir des produits qui surpassent les attentes de nos clients : nos produits se distinguent parce qu'ils sont faciles à utiliser, sécuritaires et de qualité.

Nous créons de la valeur pour tous nos partenaires : clients, employés et leurs familles, actionnaires, fournisseurs.

Nous sommes un bon citoyen corporatif : nous respectons l'environnement et nous appuyons les œuvres sociales pour lesquelles nos employés sont impliqués.

Nous voulons continuellement nous améliorer : nous voulons être agiles et efficaces.



Ali Slama
Président Directeur Général

II- Les actions de réalisation des Principes du pact Mondial

I. Droit de l'homme :

Principe n°1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe n°2

à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.

Slama Frères veille sur le respect des droits de l'Homme en se référant, aux normes internationales, à la législation tunisienne en la matière et la convention collective

La Société mène depuis plusieurs années une politique active pour veiller au respect des Droits de l'Homme

Tant pour s'assurer que les Droits de l'Homme sont respectés par les fournisseurs et sous-traitants que pour les promouvoir, la société a mis en place des procédures d'examen du respect des Droits de l'Homme précédant le choix des fournisseurs et sous-traitants.

NORMES DU TRAVAIL

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

La politique des ressources humaines de Slama Frères a fortement évolué au cours des deux dernières décennies avec la spécialisation progressive des métiers de raffinage et conditionnement des huiles et graisses végétales, la production de savons et détergent et la politique d'extension et conquête de nouveaux marchés à l'export.

La Société a lancé un projet pour mettre en œuvre la prise en compte des critères sociaux tels que l'adhésion obligatoire du sous-traitant à la caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) et exigence du Numéro de CNSS pour chaque opérateur avant signature du contrat.

Garantir aux collaborateurs des conditions de travail favorables et assurer leur sécurité est l'un des axes de progrès considérables que la société s'est fixé dans sa stratégie sécurité,

La protection de ses employés constitue une priorité. Le cadre des obligations légales est souvent dépassé. Une politique de prévention des risques a ainsi été mise en place par Slama Frères et vise notamment à réduire le nombre d'accidents sur le lieu de travail. Des programmes de prévention à l'attention des salariés ont permis de voir ses indicateurs baisser depuis 2007. Une formation a également été poursuivie en 2009, 2010 pour sensibiliser les employés, travaillant dans les postes sensibles, sur les réflexes à adopter en cas d'accident.

Pour relever le défi que constituent ces évolutions majeures, Slama Frères a fait le choix d'un dialogue social approfondi avec ses employés et leurs instances représentatives.

Les conditions pour un dialogue social approfondi :

La communication, la négociation, l'information de Slama Frères envers ses salariés sont autant de formes de dialogue qui s'exercent à travers les instances suivantes :

- Des réunions périodiques sont organisées par la Direction Générale ou son représentant avec le syndicat pour la résolution des problèmes et la planification d'actions correctives et préventives, à l'issue de chaque réunion un Procès verbal est ensuite rédigé et diffusé à l'ensemble des parties prenantes.
- Des réunions du comité santé et sécurité au travail à raison de une fois tous les deux mois et à chaque fois qu'un grave accident se produit ou à la demande de la commission consultative d'Entreprise CCE -Décret N°95-30 du 9 janvier 1995 (JORT n° 6) à l'issue de chaque réunion un Procès verbal est ensuite rédigé et diffusé à l'ensemble des parties prenantes : médecin de travail, inspection de travail, Direction générale, Responsable sécurité.

De même ; le droit de travail a Slama Frères est cadré par des organismes internes et d'autres externes :

- Organismes internes : le syndicat et la commission consultative.
- Organismes externes : L'inspection de travail et le groupement de médecine du travail du gouvernorat de Manouba GMTM.

Le dialogue social est présent :

- Au niveau des différents comités : Comité de Santé et Sécurité au Travail, Comité de Direction,
- Lors de réunions avec les organisations syndicales ;
- A travers la Commission Consultative d'Entreprise;
- Au niveau du Conseil d'administration.

Enquête annuelle sur le climat social

Comme chaque année, Slama Frères a réalisé, en 2015, une enquête d'amélioration des



Comité santé et sécurité au travail
Visite sur site



Comité consultative d'entreprise CCE
Réunion périodique

performances (de climat social, santé et sécurité au travail, considérations Environnementales...) auprès des cadres salariés, avec l'aide d'un cabinet externe spécialisé assurant la confidentialité et l'analyse des réponses.

Les principaux enseignements issus des résultats permettent à l'entreprise d'adapter sa politique sociale.

NORMES DU TRAVAIL

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

Principe 5 : « Abolition effective du travail des enfants ; »

Slama Frères appartient au secteur secondaire (industrie). Les principes 4 et 5 du Pacte Mondial concernent donc essentiellement autant plus ses propres collaborateurs que les employés de ses fournisseurs/sous-traitants.

Les politiques et actions de Slama Frères qui témoignent du respect de ces deux principes sont présentées avec le principe 8, en particulier au travers des relations entre Slama Frères et ses fournisseurs qui proscrivent radicalement le recours au travail forcé ou obligatoire ainsi que le travail des enfants.

Slama Frères interdit tout genre de travail forcé et obligatoire comme le travail des enfants âgées de moins de 18 ans, conformément au droit de travail tunisien.

Slama Frères dispose d'une procédure de recrutement, un format de contrat définissant clairement les clauses contractuelles entre employeur et employé et ce en répondant aux principes de la convention collective cadre et la convention collective nationale de Savonneries, Raffineries et usines d'extraction d'huile de grignons

Slama Frères est dotée d'un logiciel n'acceptant pas sur la base de données l'enregistrement de travailleur ayant un âge inférieur à 18 ans, seuls les majeurs sont acceptés.

Pour la sous-traitance un contrôle systématique est effectué sur carte d'identité de chaque employé pour empêcher l'exploitation illégale des enfants.

NORMES DU TRAVAIL

Principe 6 : « Elimination de la discrimination en matière d'emploi et d'exercice d'une profession, »

La politique qualité et la procédure de recrutement de Slama Frères définissent que seuls les critères liés à la polyvalence et aux compétences sont retenus pour le recrutement, l'évaluation et la gestion de carrière du personnel,

De même pour les critères de choix, de sélection et d'évaluation des fournisseurs ou la sous-traitance, toute forme de discrimination est rejetée.

الوارد البشرية – الموظفون، شركة نجمة للزيوت تعمل على التمسك بالتعددية في بيئة عمل تسودها الثقة والاحترام للتبادل والتي يشعر فيها الجميع بالسؤولية عن مردودية العمل وسعادة مجموعتنا. نحن نلتزم باستقطاب وتوظيف وترقية للموظفين على أساس وحيد ألا وهو مؤهلاتهم وقدراتهم التي يتطلبها العمل المنتظر منهم. نحن نلتزم بتعزيز عملية الدمج الاجتماعي للموظفين الجدد عن طريق التعليم والتدريب. نحن نتكفل بتوفير ظروف عمل صحية وآمنة لجميع الموظفين كما إننا لن نستخدم أي نوع من أنواع العمل القهري الجبر أو تشغيل الأطفال. نحن نلتزم بالعمل على تنمية وتطوير كفاءات وقدرات الموظفين. كما نحصر على مناهجهم بصفة منتظمة بأهدافنا الرسومية وتذكيرهم بأهم مبادئها قصد تشريكهم في العمل الجماعي والتمكين من خلق الإضافة سنعمل على المحافظة على مد جسور التواصل عن طريق أنظمة الإخبار والإجراءات الاستشارية داخل الشركة. إيماننا متناجوهية العامل البشري في دفع نظام الجودة وتكريس قيمه فإننا نوفر لعمالنا وإطاراتنا فرص التكوين و الرسكلة غاية توسيع معرفتهم وتحسين مؤهلاتهم وقدراتهم مع توفير أكبر أسباب النجاح في مهام النوطة بعهدتهم.

« Ressources humaines – Personnel : Slama Frères s'efforce de défendre le pluralisme dans un environnement de travail basé sur la confiance et le respect mutuel, où chacun se sent responsable de la rentabilité du travail et la réputation de notre groupe.

Nous nous sommes engagés à sélectionner à l'embauche et à promouvoir le personnel sur la base de leurs compétences et qualifications exigées par le travail attendu d'eux.

Nous nous engageons à promouvoir l'intégration sociale des nouveaux recrues à travers l'éducation et la formation.

Nous assurons des conditions de travail saines et sécuritaires pour l'ensemble du personnel et nous n'allons pas utiliser n'importe quel type de travail forcé ou obligatoire ou le travail des enfants.

Nous sommes déterminés à travailler pour le développement des compétences et des capacités du personnel.

Nous nous engageons à leur fournir régulièrement nos objectifs fixés et de leur rappeler les principes les plus importants afin de les pousser vers le travail en équipe et la création de valeur ajoutée.

Nous nous tenons à consolider notre réseau de communication par la messagerie et les procédures.

Notre conviction que le facteur humain est au centre du système de management de la qualité et du système de valeurs, nous offrons à nos travailleurs et de la formation et les possibilités de recyclage pour élargir leurs connaissances et ainsi améliorer leurs qualifications et leur aptitude à réussir les missions qui leur sont confiées. »

2010	➔ Le recrutement d'un responsable sécurité (Demoiselle) pour améliorer le système de surveillance des conditions de santé et sécurité au travail
2010	➔ Recrutement d'un Responsable Amélioration continue (pour renforcer les capacités de l'équipe système de management intégré)
2012	➔ Recrutement d'une hygiéniste (Demoiselle) pour améliorer le système de surveillance de l'hygiène et l'état de santé des ouvriers ainsi que la sécurité des denrées alimentaire

L'intégration des personnes handicapées

Vu que Slama Frères appartient au secteur industriel, le recrutement des personnes handicapés est restreint pour les postes administratifs de bureau, ainsi le taux de recrutement est d'environ : 2% qui est en conformité par rapport à la convention collective cadre

La gestion sociale :

La Direction des Ressources Humaines a développé une politique issue de la stratégie globale de Slama Frères visant à promouvoir l'être humain dans toutes ses dimensions opérationnelles et intellectuelles, ceci se matérialise par le renforcement de la structure de gestion sociale, Bien que tout le personnel est à 100% couvert par la Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS), Slama Frères offre aussi une assurance Groupe complémentaire au choix de son personnel qui peut intervenir en cas de maladie, décès ou invalidité.

Slama Frères a instauré un Fonds Social 1 et un Fonds social 2 au profit de ses collaborateurs afin de les aider à surmonter les difficultés pécuniaires pour les événements heureux et douloureux.

En cas de décès d'un collaborateur, la famille du défunt est prise en charge selon son besoin (offre d'emploi à son conjoint ou enfants en âge de travailler), soutien financier permanent, selon un dossier monté par la structure sociale de l'entreprise et validé par la direction.

L'assistance médicale est assurée par le biais du médecin de travail qui a un rôle de Médecine préventive (le médecin de travail).

Le service médical emploi actuellement :

- 1 médecin de travail
- 1 médecin privé en cas d'urgence

Le service Médical assure des contrôles périodiques de tout le personnel

Des campagnes de mesures périodiques sont organisées en collaboration avec le médecin de travail et le groupement de médecine de travail de Manouba pour surveiller l'état de santé du personnel.

Tel que :

l'Organisation de deux Journée le 22 et 26 Février 2008 de prospection de la maladie d'hépatite « D » (1% degré de répartition) en collaboration avec le laboratoire Internationale « Hoffman Roche »

Les mercredis 16 et 22 Septembre 2015 un test de dépistage de l'hépatite C. Le médecin du travail ainsi que le technicien du GMT Manouba se sont mobilisés pour faire le test à l'ensemble du personnel de Slama Frères.

Le dépistage sert à connaître la séropositivité ainsi la personne dépistée peut être orientée vers des professionnels de santé pour suivre son traitement.

Un mercredi sur quatre est réservé pour des séances de sensibilisation des opérateurs de différents ateliers aux thèmes :

- La manutention manuelle: gestes & postures;
- Le port des EPI;
- Le bruit;

Le Fonds Social I :

Le Fonds Social I sert à l'octroi de prêts pour l'acquisition de logement et au financement des œuvres sociales. Il est alimenté par l'employeur et les travailleurs.

La gestion du Fonds Social est confiée à la commission paritaire consultative de l'entreprise qui aura la latitude de prendre les décisions à ce sujet.

En cas de rupture du contrat du travail, le salarié aura droit au remboursement des contributions versées par lui au fonds social après liquidation des prêts qui lui été consentis par le fonds.

Le Fonds Social II :

Il est crée en mars 1988.

L'adhésion au Fonds Social II est facultative. Elle est accordée qu'aux cadres (ayant le grade égal ou supérieur à la catégorie 9 sauf accord de la Direction Générale).

L'entreprise a également mis en place une assurance groupe financée par des cotisations patronales de 5,52% et des cotisations des salariés de 4,42%. Elle finance un régime complémentaire de retraite pour les cadres supérieurs.

En plus des salaires, l'entreprise sert à son personnel une prime de rendement dont le montant varie entre 1/2 mensualité et 1 mensualité et en fonction d'une note de fin d'année basée sur le rendement, la compétence, l'assiduité, la ponctualité et le comportement.

En 2009, environ la moitié du personnel (49,92%) ont bénéficié d'une prime de rendement de 1 mois et demie de salaire.

L'engagement sociétal de Slama Frères se manifeste d'abord à travers les valeurs dont elle se réclame et qui sont publiées sur son site Internet: « Nous sommes convaincus que nos employés sont notre actif le plus précieux », « Nous devons offrir à nos employés un environnement de travail agréable et sécurisant basé sur le respect des individus, la confiance mutuelle et le dépassement de soi.

Par ailleurs, l'engagement sociétal de l'entreprise se manifeste par de multiples initiatives pour développer les activités culturelles et récréatives au profit du personnel: club informatique pour les enfants des salariés, club d'échecs, bibliothèque, conférences ...

L'entreprise participe également aux œuvres locales: subvention à l'Association sportive locale et aux œuvres sociales de la municipalité de Oued Ellil.

L'entreprise a obtenu en 2009 le Prix Présidentiel de Progrès Social.

Systeme de communication :

L'entreprise a une politique de communication interne et externe qui couvre les domaines suivants :

Information par affichage

La société Slama Frères a affiché officiellement les principes du pacte mondial dans ses locaux, dans les salles des réunions,

Des affiches à l'intérieur de l'entreprise, (concerne les performances des unités et du site, les événements, les instructions sur les postes de travail, les informations à propos des machines etc.

Conférence de presse : à l'occasion de l'attribution du Prix du Progrès social à l'entreprise par Monsieur le Président de la République.

Moyens de communication :

Slama Frères, dispose de salles de réunion équipées de vidéos projecteurs , l'entreprise est dotée des nouvelles technologies de l'information.

En plus du système organisé ; des réunions permet d'hierarchiser, de consolider et de véhiculer l'information dans les deux sens, il existe plusieurs sortes de réunions :

Réunions de planification de la production (commerciale –production)

Réunion de gestion de la maintenance (équipe maintenance, équipe de production)

Réunion de revue de direction : une fois par an et regroupe l'ensemble des responsables

Réunions de groupes de travail

L'organisation de manifestations (fêtes de titularisation, fêtes de départ à la retraite, fêtes de fin d'année administratives, etc.

pour rencontrer le personnel à grande échelle et communiquer dans un cadre agréable).

ENVIRONNEMENT

Principe 7: « Promouvoir une approche prudente des grands problèmes touchant l'environnement; »

ENVIRONNEMENT

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

Pour maîtriser et réduire son impact environnemental, C'est au travers de ses investissements que l'effet de levier en faveur d'un développement durable est le plus fort. (Station de traitement des eaux(2008), projet de cogénération (inauguré en avril 2012)

La société a établi des procédures pour évaluer les impacts sociaux, éthiques et environnementaux d'un projet.

Pour limiter les risques d'accidents et ou incidents ainsi que la réduction des impacts des aspects environnementaux significatif la société Slama Frères a lancé une charte (engagement) environnement et sécurité signée par chaque sous-traitant avant lancement des travaux pour garantir le respect de l'environnement et des règles de sécurité en fonction de leur sensibilité aux enjeux sociaux, éthiques et environnementaux du développement durable, qui s'inspire des pratiques recommandées par les institutions tunisiennes et internationales.

La société développe une démarche active pour promouvoir le développement durable tant en interne, à l'attention de ses collaborateurs que vers les publics externes, parmi lesquels, notamment ses fournisseurs. Slama Frères participe ainsi à la sensibilisation de ces publics aux enjeux environnementaux et communique sur ses propres performances dans le domaine.

La promotion du développement durable auprès de ses collaborateurs

Slama Frères sensibilise et forme l'ensemble de ses collaborateurs aux enjeux du développement durable.

Favoriser le développement de bonnes pratiques environnementales auprès des fournisseurs :

Slama Frères considère que sa politique d'achats est un levier d'amélioration des pratiques sociales et de l'environnement.

Ainsi, elle a inséré la phrase « **Nous supportons le pacte Mondial** » systématiquement sur ses bons de commandes, des engagements de Slama Frères en faveur du respect de l'environnement ont été diffusés à l'ensemble des fournisseurs et sous-traitants.

ENVIRONNEMENT

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

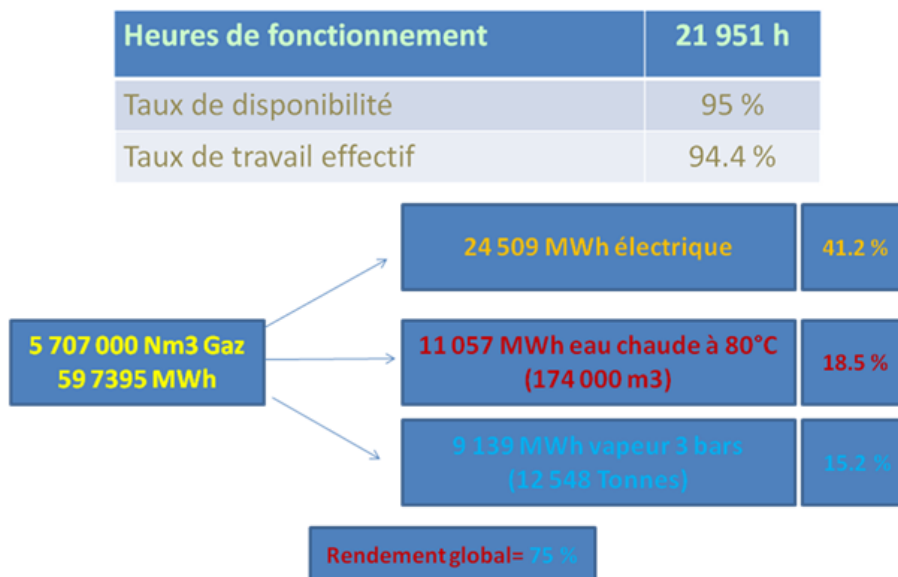
Investissements protecteurs de l'environnement

Energie

L'audit énergétique réalisé à l'usine d'Oued Ellil a été effectué par un bureau d'étude spécialisé. L'analyse, qui portait sur tous les équipements énergivores, a conduit à la mise en œuvre de quelques mesures d'économie d'énergie en 2008 en vue de réduire la consommation de gaz. Slama Frères a reçu un appui financier de l'ANME qui, a payé 50% des honoraires professionnels liés à l'audit, soit 5600 DT. Les mesures d'économie d'énergie proposées consistent principalement à l'isolation des bâches alimentaires des chaudières et à la récupération de la vapeur flash du retour condensat ainsi qu'une meilleure optimisation de l'éclairage de l'usine et la réduction de la puissance souscrite de 2 postes transfo. Au coût total d'environ 10 000 DT, ces projets ont reçu un financement de 20% de l'ANME.

L'engagement du personnel de l'usine à travers des séances de sensibilisation à la maîtrise de l'énergie ainsi que des conseils sur les bonnes pratiques en la matière, la chasse aux fuites vapeur et eau et leur réparation à temps par le service de la maintenance ont participé à la mise en place de la politique d'économie d'énergie.

Bilan après 22 000h de fonctionnement de l'unité de cogénération



Conformité de la gestion environnementale aux principes du Pacte Mondial

L'entreprise est consciente de ses responsabilités environnementales et a mis en place une station de traitement des eaux usées répondant à la norme NT 106-02.

Elle envisage de mettre en place un programme de gestion environnementale (ISO 14001) et de se faire certifier en temps voulu.

L'entreprise a mis en place un programme d'économie d'énergie et de formation du personnel dans la prévention des accidents du Travail.

ANTI-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. »

La déontologie a toujours fait partie de valeurs largement partagées par « Slama Frères ». Elle n'est pas l'expertise de quelques-uns, mais la culture de tous, avec en premier chef les commerciaux, les acheteurs et leur hiérarchie.

La politique qualité annonce formellement cette orientation en interdisant toute forme de corruption : Ne pas recevoir ni Offrir des « pots-de-vin » et en informer leurs responsable en cas de constat.

تعارض المصالح، يجب على الموظفين تفادي ممارسة أنشطة شخصية وحيازة مصالح مالية يمكن أن تتعارض مع مسؤولياتهم المهنية. كما لا يسمح لهم استغلال وضعهم في الشركة للاستفادة الشخصية أو لمصالح أشخاص آخرين.

التزلمة والاستقامة، لا تتلقى شركة نجمة للزيوت ولا تقدم على أي تأدية نقدية غير مشروعة من أجل إبقاء أو للحصول على مكاسب تجارية أو مالية. لا يسمح للموظفين إعطاء أو تلقي الهدايا أو القيام بتأدية نقدية يمكن أن تكون رشوة أو تأخذ شكلاً من أشكالها. ويتوجب عليهم رفض أي طلب أو عرض من هذا القبيل وتبليغ المسؤولين بذلك. اللقائير لحسابية وللذات الأخرى التي تتعلق بها يجب أن توضح بشكل دقيق طبيعة المعاملات ولا يتم إبقاء أو خلق أي حساب أو أصول أو ممتلك إذا لم يتم التبليغ به أو تسجيله.

« **Conflit d'intérêts**: Les employés doivent éviter la pratique d'activités personnelles et l'acquisition d'intérêts financiers contradictoires avec leurs responsabilités professionnelles.

Comme il leur est interdit de profiter de leur position dans la société pour bénéficier ou faire bénéficier autrui d'avantages qui leurs sont interdits.

Intégrité et honnêteté: Slama Frères ne reçoit ni fournit des fonds illicites pour conserver ou obtenir un avantage financier ou commercial.

Le personnel n'est pas autorisé à donner ou à recevoir des cadeaux sous forme de pots de vin et doit en rejeter toute demande ou offre du genre et le dénoncer à leurs supérieurs. Les livres comptables et les fichiers auxquels ils se rapportent doivent décrire avec précision la nature des transactions et il ne faut conserver ou créer un compte ou tout actif ou des biens s'ils ne sont pas déclarés ou enregistrés. »

III-Evaluation des résultats :

Droit de travail :

L'effectif global ne cesse d'augmenter et les femmes représentent aujourd'hui (2015) plus de 11% de l'effectif alors qu'elles ne représentaient que 2% en 2002 soit une augmentation de 5 fois.

- Zéro grèves enregistrées depuis la création de Slama Frères en 1972

Sécurité et santé au travail :

L'entreprise est également consciente que le taux des accidents de travail est supérieur à la moyenne nationale et envisage de revoir son système de management en vue d'une certification ultérieure dans la norme OHSAS 18001.

IF (Indice de fréquence) = 62,5

Formule : (Nbr Accidents avec Arrêt/Nb de salariés)x 1000

Largement supérieur à l'indice national de fréquence des industries Agroalimentaires et boissons : 31,76

Rapport d'Accidentologie pour l'année 2014

IF (Indice de fréquence) = (Nbr Accidents avec Arrêt/Nb de salariés)x 1000

IF en 2013 = (25/333)*1000 = **75.07** accident par 10³

IF en 2014 = (18/327)*1000 = **55.04** accident par 10³

TF = (Nb. AT avec Arrêt /Nb. HT)*1000000

TF en 2013 = (25/623800)*1000000 = **40.08** accident par 10⁶ HT

TF en 2014 = (18/615304)*1000000 = **29.25** accident par 10⁶ HT

TG = (Nb de journées perdues/Nb. HT)*1000

TG en 2013 = (280/623800)*1000 = **0.45** jour perdue par 10³HT

TG en 2014 = (167/615304)*1000 = **0.27** jour perdue par 10³HT

DMIT (Durée Moyenne d'Incapacité Temporaire) (repos) : 16,35 jours <DMIT du secteur 28,37 jours

Formule : Durée totale de repos suite à un accident/nombre de victimes d'accidents

L'entreprise a recruté un responsable sécurité pour renforcer ses capacités en sécurité

Notre objectif 2015 est : zéro accident

Notre objectif cible est de réduire l'indice de fréquence des accidents de travail au dessous de l'indice de fréquence de notre secteur IAA (Industries Agroalimentaires), d'ici fin 2015 et de réduire la durée moyenne d'incapacité temporaire à moins que 7 jours en moyenne.

Résultats de l'interprétation de l'enquête sociale :

Analyse en domaines de performance post révolutionnaire :

Suite à la révolution du 14 janvier 2011, l'entreprise a tiré plusieurs conclusions en rapport avec les faits majeurs de la crise sociale qui a traversé la Tunisie du centre vers toutes les zones touchées par l'anarchisme économique et social,

Sur le terrain, un premier fait s'impose et a marqué le climat social de notre société : c'est que le personnel pendant les premiers mois de la révolution a assuré la surveillance de notre site, aussi bien que le voisinage de l'entreprise,

Cela démontre que le climat social était serein et sauve,

Point 1- d'abord clarifier la communication Corporate au niveau des dirigeants afin de proposer une vision claire et facilement appropriable par les collaborateurs.

Point 2 - organiser une communication interne, inter et intra services, adaptée pour faciliter l'appropriation de cette vision commune.

Point 3 - instaurer un mode de management de proximité qui permette aux collaborateurs de prendre conscience que leur capacité d'initiative personnelle est bien plus grande que celle qu'ils imaginent.

Environnement :

Notre politique d'achats plus respectueuse de l'environnement s'étend chaque année à de nouvelles catégories dans un objectif de préservation de l'environnement.

Les exemples ci-dessous témoignent des principales bonnes pratiques pour l'année 2014 :

La généralisation du recyclage des matériels électroniques et informatiques en fin de vie.

La généralisation de valorisation des déchets solides en cartons, plastiques par l'acquisition d'une machine de compactage de déchet

La généralisation de recyclage des piles et batteries

La généralisation de l'application du tri-sélectif au niveau des différentes unités et activités

La généralisation de la valorisation des ferrailles

Energie :

Ainsi, l'exécution de toutes ces mesures, qui conduisent à la diminution des consommations thermiques et malgré l'augmentation du ratio en 2009, a permis de réduire la consommation du gaz naturel de 13% sur trois ans (ainsi le ratio gaz est passé de 76 en 2006 à une moyenne de 66 Nm3 par Tonne de produit fini sur les 3 dernières années)

Désignation	Unité	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Variation de la Moyenne (07;08;09;10;11)/06
Electricité	KWh	8 337 361	9 771 354	8 424 471	8 318 683	8 669 262	8 106 113	9 552 311	6 592 221	4 736 196	3 929 888	-12%
Electricité	TEP	2 360	2 765	2 384	2 354	2 453	2 294	2 703	1 866	1 340	1 112	-12%
Gaz Naturel	Nm3	2 259 572	5 359 100	5 582 814	5 049 453	5 688 819	5 364 427	5 613 316	8 324 110	7 807 347	8 001 007	2%
Gaz Naturel	TEP	2 034	4 823	5 025	4 545	5 120	4 828	5 052	7 492	7 027	7 201	2%
Fuel	Tonne	3 437	905	0	0	0	0	0	0	0	0	-100%
Fuel	TEP	3 366	886	0	0	0	0	0	0	0	0	-100%
Consommation Totale en TEP		7 759	8 475	7 409	6 899	7 573	7 122	7 755	9 357	8 367	8 313	-13%
Eau	m3	170 287	191 198	175 454	170 354	139 234	149 341	171 535	217 958	225 000	147 411	-16%
Production	Tonnes	73 099	83 763	81 775	82 761	81 760	78 705	73 847	77 000	84 114	74 765	-5%
Ratio électrique	KWh/Tonne	114	117	103	101	106	103	129	86	56	53	Non significatif
Ratio Thermique	Thermie/Tonne	739	682	614	549	626	613	684	973	835	963	-9%
Ratio Gaz	Nm3/Tonne	82	76	68,3	61	69,6	68,2	76,0	108,1	92,8	107	-9%
Ratio Eau	m3/Tonne	2,33	2,28	2,15	2,06	1,70	1,90	2,32	2,83	2,67	1,97	-11%
Ratio en KEP	KEP/Tonne	106	101	91	83	93	90	105	122	99	0,111	-9%

L'utilisation du retour condensat pour le lavage des séparateurs à partir de mi-2007 a participé à une économie d'eau considérable estimée à 1000 DT / mois.

L'audit d'eau réalisé en 2008 et approuvé le 19 Mars 2009 par le ministère de l'agriculture et des ressources hydrauliques au coût total de 5 500 DT devra recevoir un financement de 50% de l'APIA.

La mise en service du sondage pour l'alimentation des tours de refroidissement en date du 1^{er} Avril 2009 a permis des économies d'eau de SONEDE d'environ 3500 m³/mois (soit l'équivalent de 5000 DT/mois), ainsi l'eau de sondage au niveau de Slama Frères représentait environ 25% de la consommation totale d'eau en 2009.

L'Exécution de ces mesures, qui conduisent à la diminution des consommations d'eau, a permis de réduire la consommation de l'eau de SONEDE de 14% sur une période de trois ans (ainsi le ratio eau est passé de 2,28 à 1,97 m³ par Tonne de produit fini).

شهادة في النجاعة في استعمال الطاقة



Certificat en efficacité dans l'utilisation de l'énergie accordé le 16 décembre 2013

Certificate in efficiency in energy use - 12.16.2013



Principaux projets de la période 2006 - 2015 :

Date	Projets
------	---------

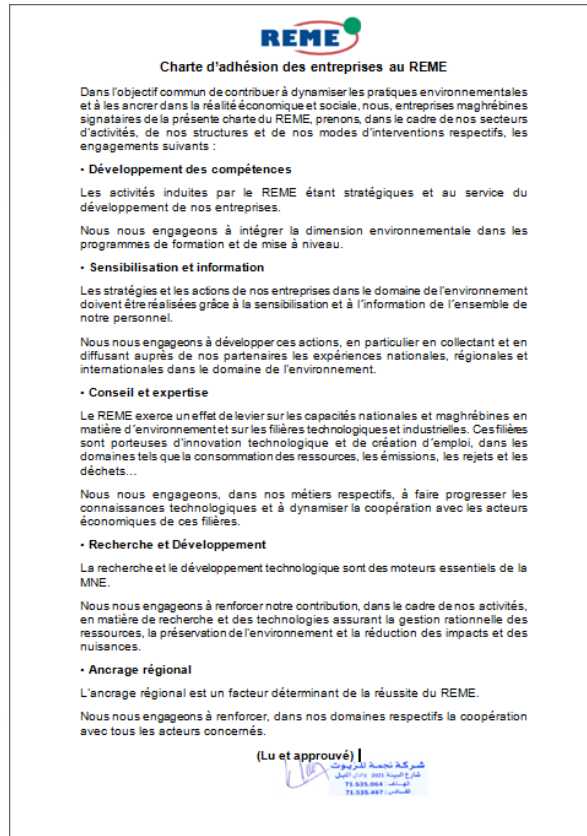
Société Slama Frères sa
Avenue de l'Environnement - 2021 Oued Ellil Manouba
Tél. : (+216) 71 535 467 - Fax : (+216) 71 535 467
Adresse électronique : nejmahuiles@slama.com.tn

2006	→ L'établissement des objectifs et cibles, pour mettre en place des combustibles de substitution dans les chaudières et réduire les émissions de particules. (Projet de substitution du fuel par le gaz en 2006)
2007	→ Mise en place d'une capacité de stockage de récupération des eaux de condensats pour réutilisation dans le lavage des séparateurs, dans le process de nettoyage et lavage, dans la station de lavage externe des camions citernes,
2008	→ L'introduction d'un processus de traitement des eaux usées, pour permettre la réutilisation de l'eau, traitement physicochimique et biologique répondant à la norme NT 106-02. (démarrage en fév 2008)
2008	→ La mise en œuvre des changements du réglage des imprimantes en mode d'impression recto verso dans le service Archivage, documentation, photocopie.
2008	→ La redéfinition des itinéraires de livraison, pour réduire la consommation d'énergie fossile par les sociétés de transports, (Projet GRPS Localisation géo- spatiale de flotte et suivi des livraisons 2008)
2009	→ L'amélioration du processus de l'organisme, pour identifier les exigences légales applicables, afin que la conformité soit évaluée dans de meilleurs délais, (processus de veille réglementaire, normative)
2011	→ L'établissement d'un processus, pour évaluer les nouveaux matériaux et pour promouvoir l'utilisation de matériaux moins nuisibles, (projeté pour 2011)
2011	→ L'amélioration de la formation des employés sur les matériaux et leur manipulation, afin de réduire la production de déchets,
2011	→ Unité de cogénération pour la valorisation énergétique : l'installation d'une unité de cogénération de puissance 1,131 MWe fonctionnelle à partir de avril 2011 pour satisfaire 75% de ses besoins électriques et 15 % de ses besoins thermiques et permettre ainsi une réduction de sa facture énergétique d'environ 15% et une économie en énergie primaire de 15% avec réduction des émissions de CO2 de 3000 tonnes/an.
2012	→ Lancement du projet de mise en place d'un système de management de l'innovation SMI en coopération avec GIZ
2012	→ Projet de restructuration et réorganisation de l'entreprise
2012	→ Elaborer la vision et la stratégie 2013-2017
2012	→ Lancement de l'étude de la faisabilité d'une station de traitement de boue pour optimiser la qualité des effluents liquides au niveau de la station de traitement des eaux usées
2015	→ Lancement des travaux du projet de traitement de boue mars 2015.

Prix obtenus et activités sociales et formation à Slama Frères



Certificat de prévention
Office National de Protection Civile



Adhésion au réseau des Entreprises
Maghrébines pour l'Environnement



Prix de progrès social 2008



Prix des Commissions Consultatives des Entreprises 2004



Certification ISO 9001 :2008



Club d'échec

Bibliothèque





Fête ramadanesque



Analyse médicale de dépistage



Formation secourisme



Sensibilisation aux risques électriques



Sensibilisation à la nutrition saine - Ramadan



Fête du départ en retraite



Stage de Formation à l'Office National de Protection Civile



Politique environnementale

Prix des commissions consultatives des entreprises – accordé le 1 mai 2015



CCE Commission consultative d'entreprise

Social : Price of the national “Exemplary Worker”



**Price of the national
“Exemplary Worker” : May
2014
Mr Ferid Mogaadi**

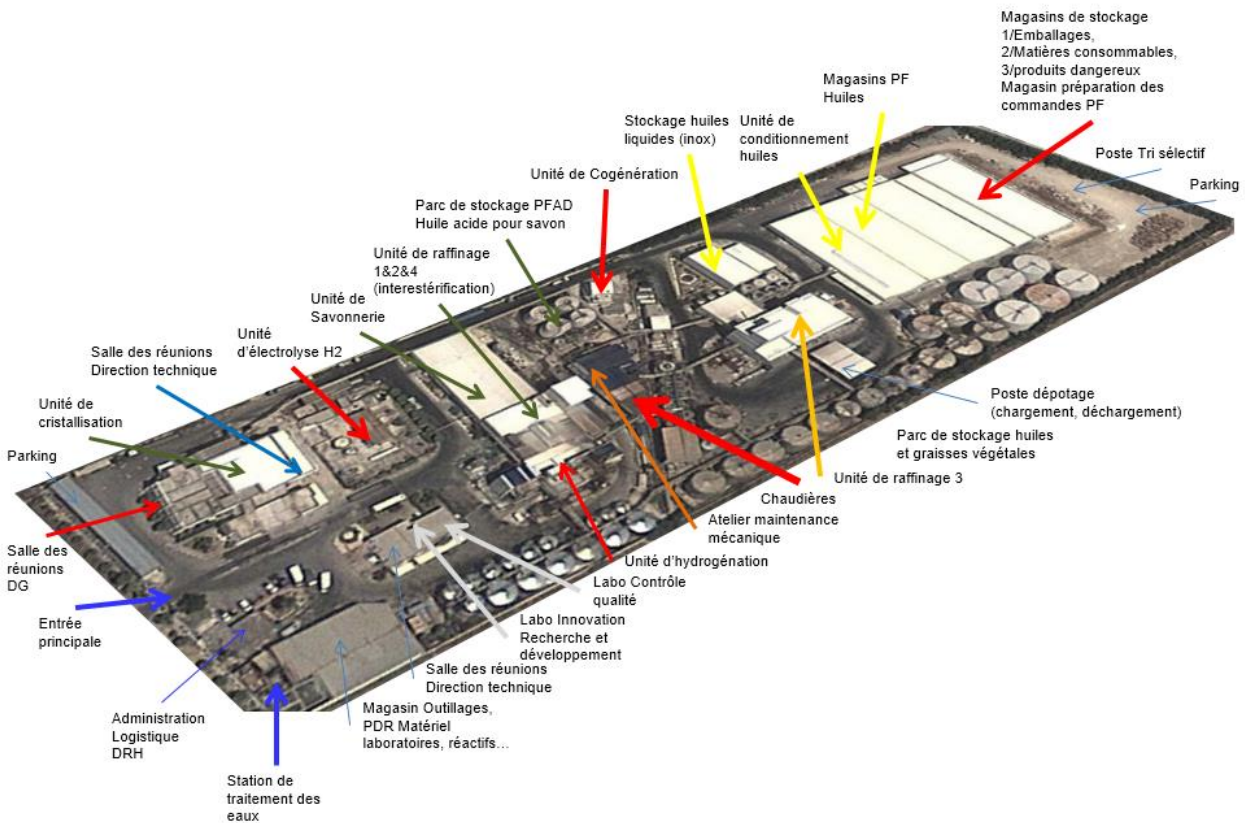


Mr Ridha SLAMA (DGA de SLAMA FRÈRES–Mr Mohamed Ennaceur (Président de la nouvelle [Assemblée des représentants du peuple](#))
Le prix national des commissions consultatives des entreprises le 1^{er} mai 2015

Safety training : White operation 13/01/15



PLANT PLAN 55 000 square meters



Société Slama Frères sa
 Avenue de l'Environnement -2021 Oued Ellil Manouba
 Tél. : (+216) 71 535 467 - Fax : (+216) 71 535 467
 Adresse électronique : nejmahuiles@slama.com.tn