Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le Progrès (CoP)

2015

Afin de hisser la pratique de ses activités quotidiennes au niveau des standards internationaux surtout ceux relatifs à la Responsabilité Sociale (Sociétale) des Entreprises, L'ETAP a adhéré volontairement au mois de Décembre 2012 au Pacte Mondial des Nations Unies. Avec cette adhésion l'ETAP s'engage à améliorer continuellement l'application des dix principes. C'est une nouvelle étape qui valorise son engagement actif aux bonnes pratiques de gouvernance en tant qu'entreprise citoyenne.

Tous les efforts investis dans ce défi, ce projet ambitieux, sont activement poursuivis. Vous trouverez ci dessous la lettre d'engagement du Président de l'ETAP au Pacte Mondial.

1.DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU DE LA PART DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

Tunis, le 18 Mai 2016

À nos parties prenantes :

Dans ce monde, un entreprise ne saurait avoir raison toute seule. C'est seulement en écoutant nos parties prenantes que nous pouvons espérer construire collectivement des réponses adéquates.

Les riverains, les associations, les scientifiques, les administrations, les institutions, nos partenaires et bien sûr nos collaborateurs, nous font part de leurs questions sur ce qui les préoccupe, les interpelle. C'est à travers ces échanges que nous bâtissons le futur et que nous entendons améliorer afin de progresser.

Créer de la valeur partagée est le cœur de notre responsabilité sociétale. Et c'est en étant rentable que nous devons durablement l'exercer.

Je suis heureux de confirmer que l'ETAP réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la luttecontre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pouraméliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et auxopérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Mohamed AKROUT
Président Directeur Général

3 | COP-2015

1. Droits de l'homme

Principes du Pacte Mondial

Les entreprises sont invitées à :

- ❖ Principe 1: promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence
- ❖ Principe 2: veiller à ce que l'ETAP ne se rend pas complice de violations des droits de l'Homme

Nos engagements, notre politique

Acteur économique majeur dans plusieurs bassins d'emploi, l'ETAP développe ses activités en tenant compte des spécificités régionales qu'elles soient sociales ou économiques. L'ETAP affirme année après année son ambition en matière de responsabilité sociale et sociétale. Cette ambition repose sur l'engagement sociétal comme un levier de l'insertion sociale et professionnelle dans les régions.

Pour l'ETAP, l'approche communicative auprès des communautés locales constitue sans équivoque une garantie morale de réalisation de ses engagements en termes de responsabilité sociétale, dont les priorités sont à la main d'œuvre et aux compétences locales ainsi qu'au respect des mesures de protection de l'environnement.

Etre 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, ceci est fondé sur l'écoute, le dialogue et la compréhension de leurs besoins ainsi que de leurs attentes.

C'est dans ce contexte que l'ETAP après avoir constaté durant les dernières années que les impacts relatifs aux actions de Responsabilité Sociétale entreprises par ses soins et/ou à travers ses partenaires dans les différentes régions du pays se sont avérées non visibles et même parfois non reconnues par les riverains, qu'elle a décidé de mettre en place et d'exécuter une nouvelle démarche qui repose principalement sur :

- L'élaboration d'études analytiques en vue de cerner les besoins en développement régional dans les gouvernorats et émerger les actions qui ont un impact sur les riverains,
- La consolidation des efforts avec ses partenaires en vue de valoriser les actions RSE dans la nouvelle conjoncture du pays,
- La création de consortiums avec ses partenaires à travers les quelles sera initié le lancement de programmes de Responsabilité Sociétale spécifiques aux régions,
- L'allocation des fonds nécessaires pour exécuter ces programmes

- La mise en place des mécanismes de réalisation et de suivi des programmes dans la transparence tout en se conformant aux bonnes règles de gouvernance.

Résultats 2015
Programme RSE Tataouine

L'ETAP a signé le 06 Mai 2015 une Charte de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE Tataouine) avec ses partenaires ENI, MEDCO Energie et OMV pour une durée 3 ans à compter de la date de sa signature. Un plan d'actions triennal a été élaboré par un bureau d'études externe. Le budget total estimatif alloué s'élève à 11,640 millions dinars (soit 3,9 millions dinars par an).

Le programme RSE Tataouine a commencé effectivement en juin 2015. Il a pour :

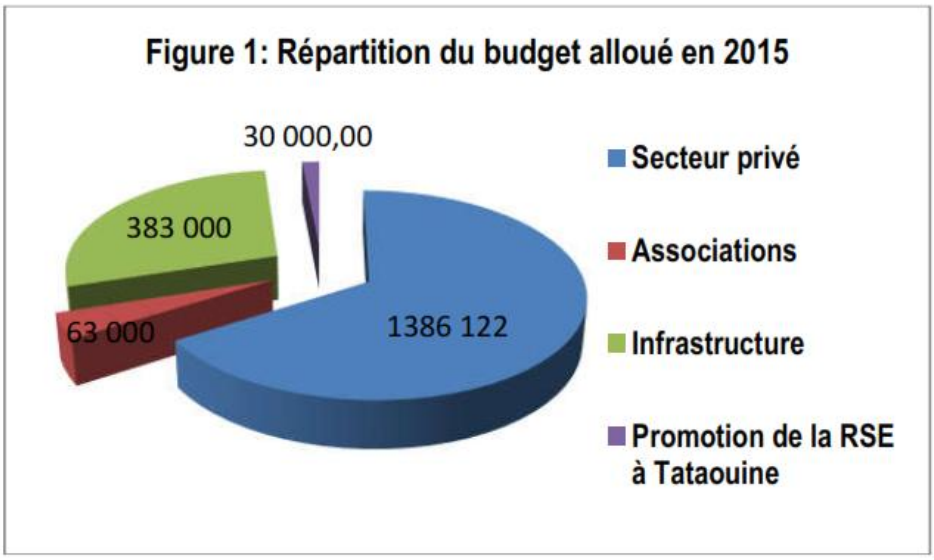
1-Vision : d'unir les efforts des quatre sociétés (ETAP, ENI, MEDCO et OMV) pour assurer une meilleure synergie et une meilleure efficacité des initiatives de responsabilité sociétale ;

2-Objectif : de contribuer aux efforts de développement et d'amélioration des conditions de vie de la population dans le Gouvernorat de Tataouine ;

3- Moyen : la création d'un consortium (ETAP, ENI, MEDCO, OMV), coordonné par l'ETAP.

Le programme RSE Tataouine a retenu 4 axes majoritaires :

- La promotion des initiatives privées ;
- Le développement économique et social à travers le tissu associatif ;
- Le renforcement des infrastructures en relation avec les deux axes précédents ;
- Le marketing et la promotion du Gouvernorat de Tataouine ;
- En 2015, l'ETAP et ses partenaires ont alloué un budget de 1862 mille dinars pour le développement économique local dans les communautés du gouvernorat de Tataouine.



2. *Le travail*

Principes du Pacte Mondial

Les entreprises sont invitées à :

- Principe 3: respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective
- Principe 4: soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Principe 5: soutenir l'abolition effective du travail des enfants
- Principe 6: agir pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Nos engagements, notre politique

La politique de l'ETAP en matière de développement des ressources humaines s'est améliorée ces dernières années par l'engagement de l'entreprise dans différentes actions de cotisation et de prestation de services en faveur de l'employé telles que l'augmentation du montant des prêts sociaux, du montant des bons de restauration, etc. Par ailleurs, cette politique s'est illustrée dans la pratique par son engagement dans la protection du capital humain et dans le souci de préserver l'environnement, en effet, ces bonnes pratiques ont été renforcées par un intérêt pour la prévention de la santé et la sécurité au travail.

La convention de l'assurance-groupe, conclue dès 1977 au bénéfice du personnel, couvre trois volets :

l'assurance maladie, l'incapacité et le 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 débourser 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, l'association sportive de l'ETAP née en 1979 (JORT du 16.10.1979), depuis elle a toujours offert au personnel de l'ETAP ainsi qu'à leurs enfants un cadre favorable pour des activités sportives, culturelles et de loisir.

L'AMETAP, l'amicale du personnel de l'ETAP née en 2006 (JORT du 20.09.2006), 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 (JORT du 19.11.2011).

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.

Emploi:

En 2015, l'effectif de l'ETAP compte 725 employés enregistrant une légère baisse de 1,4 % par rapport à2014 expliquée principalement par les employés ayant quitté l'entreprise pour la retraite.

L'effectif est réparti entre 432 cadres (59%), 172 agents de maîtrise (24%) et 121 agents d'exécution (17%).

L'élément féminin constitue 35% de l'effectif total, soit 256 femmes.

Le nombre des employés ETAP en détachement auprès des partenaires, de l'administration publique et de l'ATCT (Agence Tunisienne de Coopération Technique) s'élève à 173.

L'âge moyen du personnel a légèrement baissé pour passer de 44 ans 8 mois en 2014 à 44 ans 6 mois en2015.

Par ailleurs, La masse salariale au titre de l'année 2015 a accusé une hausse de 5,9 % par rapport à l'année précédente passant de 18 887 KDT en 2014 contre 20 647 KDT en 2015.

Le nombre total des salariés promus en 2015 en expertise et aux postes fonctionnels est de 42.

Le taux d'absentéisme en 2015 a enregistré une baisse passant de 6,5 % à 5.5 %. Le nombre des congés de maladies ordinaires et de maternité (2 mois) a diminué comparé à 2014.

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

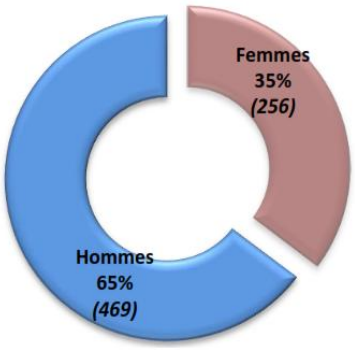


***Fig. 1** : Répartition du personnel par sexe*

***Fig. 2** : Répartition du personnel par catégorie professionnelle*

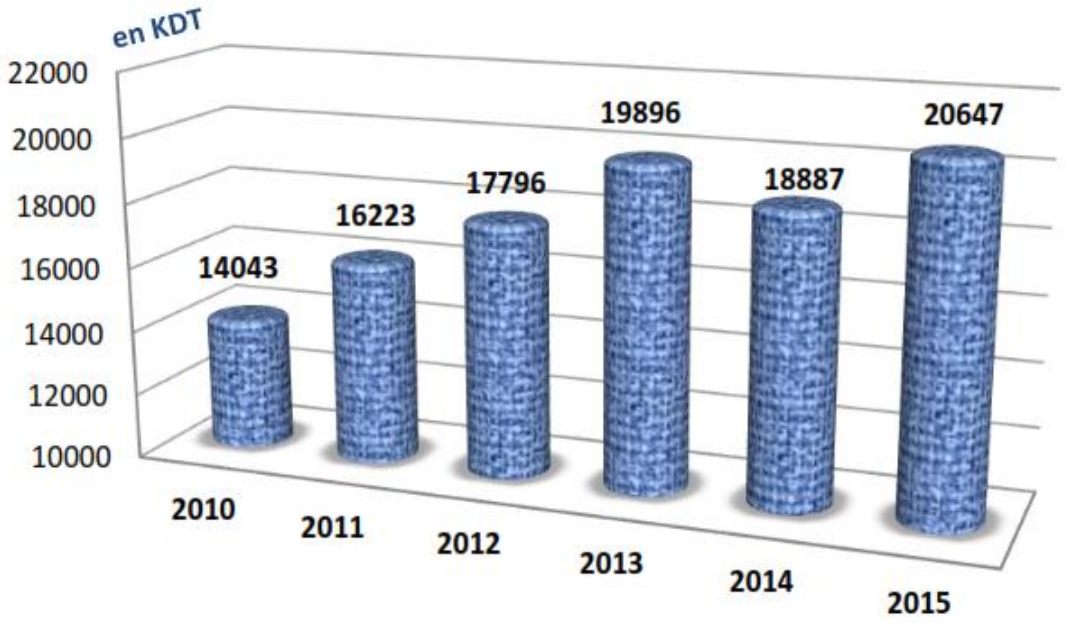


***Fig. 3** : Evolution de la masse salariale*

Formation

Le volet formation à ETAP présente la clé de voute du développement des compétences dans le secteur des hydrocarbures dans le pays, il est l'une des principales 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 860MDT a été alloué en 2015 pour le maintien de l'expertise de plus de 440 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 2670,enregistrant une quasi-stabilité par rapport à 2014. Le taux de formation représente 3,7 jours de formation par employé. 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. 25 salariés ont bénéficié de cette formation en 2015sachant que ce nombre a largement baissé comparé aux années précédentes expliqué par l'évolution significative du niveau linguistique des employés en matière de communication tant à l'oral qu'à l'écrit.

Par ailleurs et dans le cadre de la coopération Université-Entreprise, l'ETAP envisage intégrer parmi son personnel 33 nouveaux ingénieurs de l'ENIT, elle a programmé leur formation en matière d'industrie pétrolière depuis octobre 2015 pour une durée de 18 mois avec un budget global d'environ un million de dinars. De l'autre côté, l'ETAP, en coopération avec OMV, subventionne une action de formation de nouveaux techniciens de la région de Tataouine pour leur intégration sur le projet Nawara, leur nombre frôle les 70 agents.

D'autre part, l'ETAP a accueilli 767 étudiants, techniciens et ouvriers pour des stages en entreprise dont293 pour des projets de fin d'études supérieures, contribuant ainsi à une meilleure préparation à l'intégration professionnelle des jeunes dans leurs parcours universitaires.

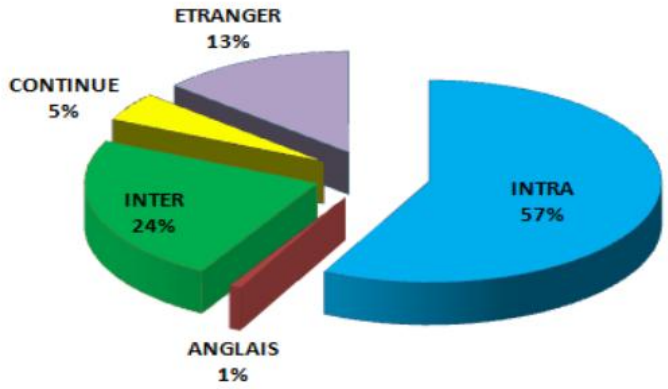


***Fig. 5** : Répartition du budget Formation 2015 par nature*

Activités de santé

L'un des principaux piliers sur lequel s'appuie l'ETAP est le développement du capital humain. Sur cettebase la santé du personnel au travail, notamment la médecine préventive, a toujours constitué un souci majeur des dirigeants de l'entreprise et fait 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 il bénéficie d'un contrôle médical périodique (semestriel ou annuel). Tous les frais des examens cliniques et des explorations para-cliniques (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 2015 cette vaccination a pu couvrir plus de 480 personnes.

La médecine curative fait également partie des prestations offertes par l'entreprise à ses salariés. Outre les médecins privés généralistes et spécialistes conventionnés avec l'ETAP, l'entreprise met à la disposition de son personnel une consultation 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 le médecin sans avoir à se déplacer hors de l'entreprise. En 2015 plus de 1800 consultations ont été effectuées.

Des dizaines de conventions avec des prestataires de santé (cliniques, laboratoires d'analyses médicales, pharmacies, centres d'imagerie médicale, …) ont été établies afin de faciliter l'accès aux employés et à leurs familles de ces prestations. 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 et de jouir d'une meilleure intégration des employés malades et de leur offrir une bonne prise en charge médicale, psychologique et sociale.

L'élargissement de l'activité de santé a touché les concessions par l'implication et la contribution active du Département HSE dans différentes actions notamment :

- L'élaboration des cahiers des charges relatifs aux appels d'offres pour 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.

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 consistant à :

- L'affichage de la politique Santé, Sécurité, Environnement et Qualité de l'ETAP ;
- Le renforcement des moyens d'extinction d'incendie fixes et mobiles dans l'ensemble des bâtiments ;
- L'entretien et la vérification périodique du matériel d'extinction d'incendie 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 ;

Un ensemble de missions d'évaluation HSE et RSE, ayant marqué l'année 2015, ont été réalisées sur les sites de production de différentes concessions. On cite essentiellement :

- La participation active aux différents TCM/OCM et à aux réunions préparatoires ;
- La participation à l'exercice "Major Emergency Exercice" sur le site d'Ashtart ;
- La participation à la présentation du rapport final « The main findings issued from Process Safety Studies performed during 2014 and from the Safety Thorough Review performed by DNV on Cercina, El Ain and Rhemoura (TPS- sites) » ;
- La participation au workshop HSE "Etude de dépollution des sites MLD" avec Sodeps et Eni ;
- La participation au workshop HSE/RSE/Installations au CPF Sabria ;
- La participation au workshop "Integrated Security Planning" avec Petrofac ;
- La participation avec la Protection Civile et Eni à la préparation de l'action de location d'un camion de lutte contre le feu au site de Oued Zar ;
- La participation aux réunions avec certains opérateurs concernant la sécurité des installations pétrolières (sites Anaguid, Oued Zar, El Faouar, ...) ;
- La participation aux foires internationales et colloques ;
- L'encadrement de projets de fin d'études universitaires ;
- Les visites de quelques sites pétroliers ;

Le Comité de Santé et de Sécurité au Travail (CSST)

Il a été créé en tant que sous-commission du comité consultatif d'entreprise chargée essentiellement de proposer des programmes de prévention du risque professionnel au sein de l'ETAP et d'en assurer le suivi. Il met en place des projets de règlements et d'instructions en matière de santé et de sécurité au travail spécifiques à l'entreprise. Sa mission consiste principalement à :

▫ Contrôler les lieux de travail en vue de diagnostiquer les risques éventuels ;

▫ Informer les responsables sur les causes d'accidents de travail et des maladies professionnelles ;

▫ Proposer la démarche préventive à entreprendre et à assurer le suivi de cette démarche.

En 2015, le CSST continue à exercer son rôle de compositeur au service de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise. Il a organisé des réunions périodiques durant lesquelles ses membres discutent les actions menées, les anomalies détectées et les défaillances constatées, revoit l'état d'avancement des recommandations des réunions précédentes et dresse le plan d'actions à accomplir ou à corriger pour les périodes qui suivent. Les principaux thèmes abordés lors des différentes réunions CSST étaient : le programme de prévention, la contamination des eaux de la bâche à eau au siège de Mohamed V, le risque des produits chimiques périmés, 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 du personnel de l'ETAP pour recevoir leurs doléances ainsi que leurs suggestions en matière de santé et de sécurité au travail.

Interventions sur terrain

Des visites sur site ont été réalisées dans le cadre du suivi des projets et des améliorations ainsi que pour des investigations suite à des accidents survenus dans quelques concessions, on cite principalement :

• Participation à l'exercice "Major Emergency Exercice" organisé par la SEREPT au champ d'Ashtart.

• Participation à la campagne de forage de Mazarine Energy.
• Participation à la campagne de forage CTKCP en tant que superviseur HSE de nuit

Prestations sociales

Dans le cadre de la contribution de l'entreprise à aider et soutenir ses employés, l'ETAP a débloqué des enveloppes non négligeables 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 de voiture. Plus de 95 employés ont bénéficié des prêts sociaux pour un montant global dépassant les 880 MDT.

Parallèlement au fonds propre et au fonds social, des aides à fonds perdu d'un montant de 31 MDT ont été accordé à des employés se trouvant dans des situations difficiles (décès, maladies graves, accidents etc.).

D'autre part, afin de faciliter à son personnel l'accès à l'outil informatique et l'encourager à utiliser l'Internet et les nouvelles technologies, l'ETAP a accordé des prêts sans intérêt au profit de son personnel pour l'achat des ordinateurs ; ainsi 58 salariés ont bénéficié de ce genre de prêt.

Par ailleurs, pour répondre au mieux aux attentes de son personnel en matière de soins médicaux, l'ETAP propose, dans le cadre de l'assurance-maladie, 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 à l'assurance groupe au titre de l'année 2015 a été de 1 689 MDT, enregistrant une augmentation de 13% par rapport à 2014.

Parallèlement, 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, en2015, a été de 936 MDT.

Concertation et dialogue social

Tous les acteurs de l'ETAP s'accordent sur le fait que le dialogue social est un facteur capital pour la croissance et le développement de l'entreprise. En effet, l'année 2015 a vu la continuité 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 d'un climat social serein. 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.

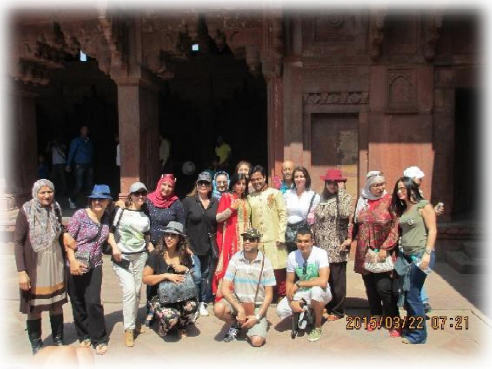
Parmi les autres sujets discutés lors de ces réunions, figurent l'expertise des techniciens de la session et le projet de gestion des compétences pour les cadres de gestion.

Les négociations sur l'amélioration de la grille salariale de l'ETAP ont abouti à un accord entre toutes les parties concernées (ETAP, UGTT, certains Ministères,…) et la nouvelle grille des salaires a vu le jour durant l'année 2015.

Activités culturelles et de loisirs

Visant le renforcement de la culture d'entreprise, des activités culturelles fédératrices ont été proposées par l'Amicale du personnel de l'ETAP (AMETAP) aux adhérents et à leur famille. Ces activités se sont multipliées quantitativement et qualitativement après la création de l'AMETAP, de nouvelles actions ont été entreprises telles que les cours de langue, de musique et de théâtre au profit du personnel et de leur enfant, 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;
- Cours d'Italien en collaboration avec le Centre Culturel Italien pour enfants.



En 2015, l'AMETAP a subventionné des séjours dans des villas, des hôtels et des résidences touristiques en été et en hiver, ce qui a permis à 142 adhérents et leur famille de bénéficier de ces activités. Le montant de la subvention s'est élevé à 85 KDT.

Parmi les interventions faites en 2015, on retiendra les cartes d'accès aux hôtels qui viennent compléter les séjours dans les hôtels et les résidences touristiques, les excursions et les voyages à l'étranger (en Inde et en Turquie) et aux lieux saints (Omra). 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 %.

Activités sportives

Parallèlement aux activités culturelles, les activités sportives se sont maintenues à travers l'Association Sportive de l'ETAP (ASETAP) au profit du personnel et de leurs enfants. Le budget alloué pour la saison2014-2015 est de l'ordre de 150 KDT au profit de 260 adhérents parmi le personnel de l'entreprise. 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.

En plus de ces équipes l'association a conclu 5 conventions pour le sport en salle afin de faciliter l'accès aux adhérents pour les sports individuels. L'ASETAP en collaboration avec d'autres organismes nationaux ou internationaux organise des tournois pour les sports collectifs que ce soit en Tunisie ou à l'étranger ; en 2015 un tournoi de handball a été arrangé en Serbie, un tournoi inter-pétroliers (sociétés du secteur pétroliers) et une invitation pour un tournoi organisé par la SEREPT. Pour les enfants, il a été organisé à Hammamet un tournoi de football pour les garçons et un autre de basketball pour les filles.

3. *Environnement*

Principes du Pacte Mondial

Les entreprises sont invitées à :

- ❖ Principe 7:appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
- ❖ Principe 8:entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- ❖ Principe 9:favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Nos engagements, notre politique

Les activités des entreprises industrielles ont un impact environnemental considérable. Elles représentent une source majeure de prélèvement de ressources naturelles et de rejets dans l'environnement. C'est pour cette raison qu'ETAP est devenue consciente, de plus en plus, de son implication dans la protection et la préservation des ressources naturelles, ce qui conditionne sa survie à long terme. Les enjeux environnementaux sont vastes :

- Consommation de matières premières, d'énergie, d'eau, de ressources naturelles
- Rejets dans l'environnement
- Utilisation de l'espace
- Respect des lois et réglementations environnementales

Pour répondre à ces problématiques et minimiser leur impact environnemental, l'ETAP a adopté différents niveaux d'implication : intégration de la préoccupation environnementale dans la stratégie de l'entreprise, mise en œuvre d'un système de management environnemental, implication dans un système de responsabilité sociale et environnementale et mise en place d'actions ponctuelles.

En effet, la production d'énergie fossile et la sauvegarde de l'environnement naturel sont deux sujets qui doivent aller de paires, ce qui pousse l'ETAP à concilier au mieux ses objectifs, entre croissance

économique et préservation du climat pour les générations futures. Face à ce dilemme, l'entreprise 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 maitrise de l'énergie.

Résultats 2015

Exercice de lutte contre la pollution marine à Zarzis

L'ETAP, représentée par son Directeur Général Adjoint M. Yassine Mestiri, a participé à un exercice de lutte contre la pollution marine Niveau 2 organisé par Mediterranean Oil Industry Group (MOIG) en coopération avec MARETAP, ECUMED, OMMP, ONPC, PA RESOURCES et SSTC tenu à l'hôtel Eden Star à Zarzis en Tunisie et ce du 26 au 28 mai 2015.

L'exercice a été réalisé dans la zone de chargement de MARETAP au terminal pétrolier de Zarzis et consistait au déploiement des équipements de lutte contre la pollution marine (barrages de confinement, écrémeurs, réservoirs de stockage etc.). Plus de 143 participants du secteur de l'industrie pétrolière, des ports maritimes, d'organismes gouvernementaux

et non gouvernementaux et de la société civile ont participé à cet événement.

Conformément au Plan d'Intervention d'Urgence de MARETAP, la réponse initiale a été réalisée en utilisant les équipements d'intervention et le personnel de MARETAP. Une assistance a été fournie à MARETAP par la mobilisation des équipes de lutte contre la pollution marine des compagnies avoisinantes opérant au Terminal de Zarzis : ECUMED, OMMP, PA RESOURCES et SSTC. En outre, l'Office National de la Protection Civile (ONPC) a également fourni deux unités de protection anti-incendie, deux ambulances, un zodiac et un Jet-ski.

Environ 78 délégués de la Tunisie et de la région méditerranéenne ont observé en temps réel toutes les phases de l'exercice du déploiement à la récupération. L'événement s'est clôturé par une séance de débriefing résumant les leçons tirées de l'exercice et les recommandations nécessaires.

Atelier régional et national Turque sur la capacité de réponse et de coopération en cas de déversement d'hydrocarbures

Une Délégation de l'ETAP, composée du Président Directeur Général Adjoint, M. Yassine Mestiri, le Directeur Central Conseiller Chargé des Accords Pétroliers, M. Hédi Hérichi et le Directeur Central Conseiller auprès de la Direction Générale, M. Marouene Allègue, a participé à l'Atelier régional et national sur la capacité de réponse et de coopération en cas de déversement d'hydrocarbures organisé conjointement par le Groupe Méditerranéen des Industries Pétrolières (MOIG), Botas International Ltd. (BIL)et la Compagnie Nationale de Réponse (NRC Turquie) à l'Hôtel Sheraton à Adana en Turquie et ce du 17au 19 Novembre 2015.

L'atelier a rassemblé plus de 55 participants des membres et partenaires techniques de MOIG, de l'industrie pétrolière en Turquie, des entreprises, associations et organismes gouvernementaux et non gouvernementaux de la région méditerranéenne.

Les deux premiers jours ont été consacrés aux sessions techniques dont sept principaux thèmes ont été débattus : Renforcement des capacités d'intervention régionale et nationale, la planification d'urgence et la

législation, le développement des centres de coordination Tier 2, la préparation contre les déversements d'hydrocarbures, la capacité d'intervention intégrée, les services d'intervention en cas de déversement d'hydrocarbures et les exercices régionaux. Un total de 20 conférenciers provenant du Ministère turque des Transports et des Affaires Maritimes et de Communication, du Ministère turque de l'Environnement et de l'Urbanisme, Botas International Limited, membres et partenaires techniques de MOIG ont contribué à cet événement exposant des présentations spécifiques.

Le troisième jour a été dédié à la visite de la base de NRC Turquie et aux centres de chargement de BIL et BTC au Terminal de Ceyhan situé à 70 km d'Adana. Les participants ont effectué une visite de l'entrepôt de NRC et ont eu l'occasion d'observer un certain nombre de démonstrations statiques et interactives mettant en évidence le déploiement et la gestion des ressources en cas de déversement d'hydrocarbures. En plus de la visite de l'entrepôt CMT, NRC Turquie et BIL ont mené un exercice Tier 2 utilisant des ressources locales.

M. Yassine Mestiri a présenté une communication orale intitulée « Développement des Centres de Coordination Tier 2 en Tunisie » expliquant l'approche adoptée par ETAP pour établir un système de coordination Tier 2 en cas de déversement d'hydrocarbures en Tunisie, et ce, afin de protéger l'environnement marin et côtier de la Tunisie ainsi que la mer Méditerranée contre les déversements majeurs d'hydrocarbures. En outre, Mr Hédi Hérichi a exposé une communication intitulée « Régime juridique des activités de recherche et de production des hydrocarbures offshore en Tunisie » présentant les textes juridiques nationaux et les conventions internationales multilatérales et bilatérales pour la protection du milieu marin dans la Méditerranée contre les pollutions par les hydrocarbures.

A l'issue de cette rencontre, les participants ont été invités à échanger leurs points de vue, partager des idées, les stratégies, les actions et les recommandations concernant les sept thèmes débattues et les futurs efforts de MOIG.

Mise en place d'un système de Coordination TIER 2 en Tunisie

Suite à la visite de la délégation ETAP au Centre de Coordination Tier 2 de la Compagnie Egyptienne« International Marine and Environmental Services » (IEMS) à Charm El Sheikh en Egypte du 20 au 21juillet 2014, une délégation, composée du Président Directeur Général d'IEMS et du Directeur des Opérations de SWIRE-ERS, a été invitée et accueillie par ETAP pour une visite réciproque les 9 et 10 mars2015.

L'objet de cette invitation était pour assister l'ETAP dans le développement du projet de création des centres de coordination Tier 2 en Tunisie. Au cours de cette visite, une réunion de très haut niveau a eu lieu au terminal de la TRAPSA à la Skhira en présence de la majorité des acteurs concernés dans la lutte contre les déversements d'hydrocarbures en Tunisie pour discuter la carte de route pour la mise en place d'un« système de coordination Tier 2 » en Tunisie. Il a été convenu à l'unanimité que l'existence des centres de coordination Tier 2 est indispensable en Tunisie, particulièrement au Terminal de la TRAPSA, vu sa position géographique, ses infrastructures et ses activités (transport, stockage et chargement) et constitue un emplacement idéal pour abriter un tel centre.

Dans le même contexte et après cette visite, une réunion a eu lieu le 28 Mai 2015 au terminal de la SHKIRA avec le Président Directeur Général Adjoint de l'ETAP, Mr Yassine Mestiri , et les représentants de la TRAPSA au cours de laquelle les deux parties se sont convenues sur l'emplacement du premier centre de coordination Tier 2 au Terminal de la TRAPSA.

3.5. Cession de batteries périmées

Afin de trouver une solution efficace pour un lot considérable de batteries périmées, stockées au siège Mohamed V, l'ETAP a pu se débarrasser de ce lot par l'identification et l'organisation de la cession à une société réceptrice, agréée par le Ministère de l'Environnement pour le recyclage des batteries.

3.6. Projet de coopération entre ETAP- SGTBC (Société de Gestion Technopole Borj Cedria)

L'objectif du projet est la mise au point d'un procédé de traitement des eaux de production des sites pétroliers et le développement d'une méthode de valorisation des sous-produits obtenus et la mise au point d'un procédé de culture de micro algues pour la production du biodiesel en utilisant les eaux de production des sites pétroliers et le flux de CO2 disponible.

Les différentes étapes entreprisses sont :

- La révision et la mise à jour des conventions ;
- La validation des termes de référence des projets ;
- La finalisation des cahiers des charges du contrat ;
- La validation du contrat par les différentes entités de l'ETAP.

3.7. Travaux de remise en état du site de forage du puits d'exploration MBA#2

Les travaux de remise en état du site de forage du puits d'exploration *Majel Bel Abbes* MBA#2 ont pour objectifs le traitement des boues de forage et la réhabilitation du site.

Pour atteindre ces objectifs l'ETAP a entamé la procédure réglementaire avec l'entrepreneur des travaux et l'ANPE pour l'organisation et le démarrage des travaux d'abandon du site et l'enlèvement, le transport et le traitement des boues de forage.

Activités diverses

L'ETAP est intervenue à travers son département HSE dans d'autres actions à savoir:

- La diminution et le tri sélectif des déchets ;
- La gestion des rejets liquides et solides ;
- La contribution dans l'atténuation 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.

Consommation d'eau

La consommation d'eau est essentiellement utilisée dans les sanitaires. La consommation totale durant l'année 2015 est de 9 900 m, elle a enregistré une diminution de 6 % par rapport à 2014.

La préoccupation sur la quantité excessive d'eau consommée en 2011 (15 200 m3) s'est traduite par les efforts déployés durant les années suivantes dans la recherche des fuites et l'optimisation de certaines

utilisations dans l'immeuble du siège Mohamed V et les annexes, ce qui a permis une réduction de presque la moitié par rapport à 2011.

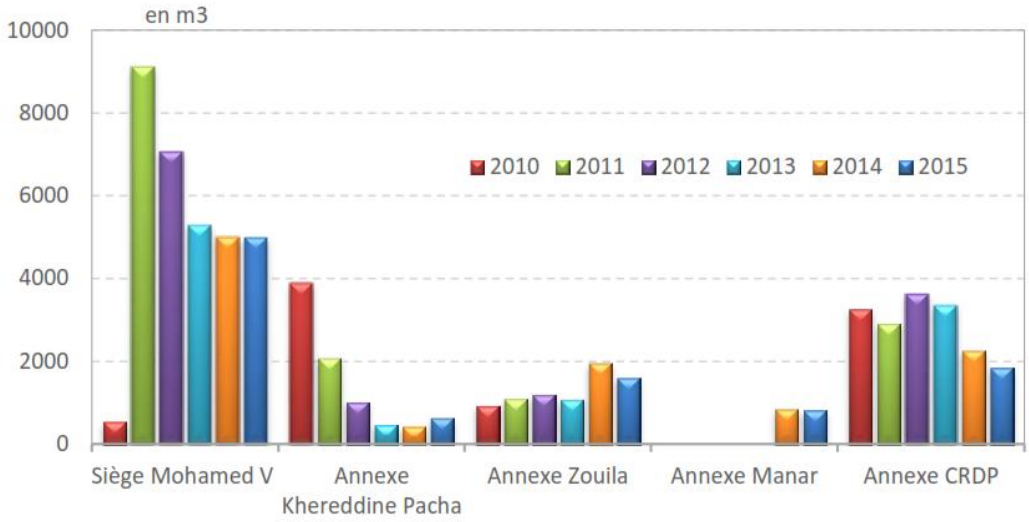


***Fig. 8** : Évolution de la consommation d'eau dans les locaux de l'ETAP*

Consommation de l'énergie :

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

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

La consommation totale en électricité en 2015 a atteint 2139 MWh enregistrant une augmentation de 13% par rapport à 2014.

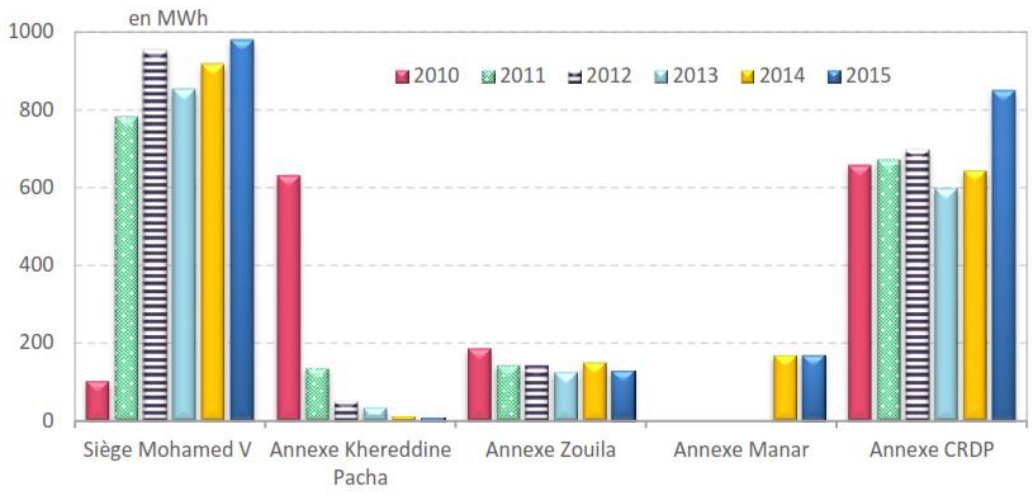


***Fig. 9** : Évolution de la consommation d'électricité dans les locaux de l''ETAP*

4. Lutte contre la corruption

Principes du Pacte Mondial

Les entreprises sont invitées à :

- Principe 10: agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Nos engagements, notre politique

Résultats 2015

code déontologique (Mars 2016)

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 sûre 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 operateurs, les fournisseurs, les sous traitants, les communautés locales et la société civile.

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

ETAP
54, Avenue Mohamed V
TUNIS

Le Président-Directeur Général

Mohamed AKROUT

ENTREPRISE TUNISIENNE D'ACTIVITÉS PÉTROLIÈRES

Politique de Santé Sécurité Environnement et Qualité (HSEQ)

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

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

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

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

ETAP
54, Avenue
Mohamed V
TUNIS

Le Président Directeur Général

Mohamed AKROUT