



Communication sur le progrès COP'S 2016

Société Slama Frères - Octobre 2016

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



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.

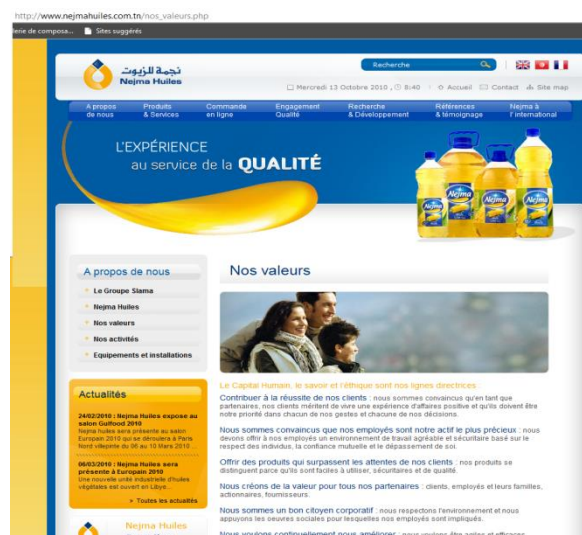
Nous sommes convaincus que nos employés sont notre actif le plus précieux : nous devons offrir à nos employés un environnement de travail agréable et sécuritaire basé sur le respect des individus, la confiance mutuelle et le dépassement de soi.

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 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 âgés 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 وسمعة مجموعتنا. نحن نلتزم باستقطاب وتوظيف وترقية للموظفين على أساس وحيد ألا وهو مؤهلاتهم وقدراتهم التي يتطلبها العمل للنتظر منهم.

نحن نلتزم بتعزيز عملية الدمج الاجتماعي للموظفين لجدد عن طريق التعليم والتدريب. نحن نتكفل بتوفير ظروف عمل صحية وآمنة لجميع الموظفين كما إننا لن نستخدم أي نوع من أنواع العمل القهري المجبر أو تشغيل الأطفال.

نحن نلتزم بالعمل على تنمية وتطوير كفاءات وقدرات الموظفين. كما نحصر على مناهجهم بصفة منتظمة بأهدافنا الرسومية و تذكيرهم بأهم مبادئها قصد تشريكهم في العمل الجماعي والتمسك من خلق الإضافة سنعمل على المحافظة على مد جسور التواصل عن طريق أنظمة الإخبار والإجراءات الاستشارية داخل الشركة.

أيامنا معنا بجوهرية العامل البشري في دفع نظام الجودة و تكريس قيمه فأننا نوفر لعمالنا و إدارتنا فرص التكوين و الرسكلة غاية توسيع معرفتهم و تحسين مؤهلاتهم و قدراتهم مع توفير أكبر أسباب النجاح في مهام اللوطة 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 pour améliorer le système de surveillance de l'hygiène et l'état de santé des ouvriers ainsi que la sécurité des denrées alimentaire

Opération blanche du 1^{er} juin 2016

Pour acquérir les bons réflexes et nous habituer à faire évacuer collectivement et dans le cadre de formation sur la maîtrise des scénarios d'urgence et en coopération avec la Protection Civile Manouba, un exercice d'intervention a eu lieu sur notre site le mercredi 1er Juin 2016.

Cette opération blanche (simulation d'un déversement d'acide sulfurique et de soude) a débutée vers 9h30 pendant 3 heures

Dès l'audition du signal d'alarme à 9h30), Les chargés d'évacuation ont assuré l'évacuation des postes de travail sans panique et calmement et se sont dirigé vers le point de rassemblement situé entre le réfectoire et le poste de gardiennage.

Ensuite le service sécurité a donné les consignes de réintégration des locaux et seulement une équipe restreinte (équipiers de premières interventions pour la station de dépotage des huiles) été sur le lieu de l'essai à blanc pour intervenir avec la protection civile.



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 emploie 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 « GMTM » pour surveiller l'état de santé du personnel.

Tel que :

- L'Organisation de deux Journées 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 »
- Organisation de 3 journées de VAT vaccin anti-tétanos rappel n°1, le 14/05/13, le 19/06/13 et 27/06/13
- 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; Les risques chimiques



Sensibilisation des opérateurs des unités électrolyse et hydrogénation aux dangers du gaz d'hydrogène le jeudi 31/03/16

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.

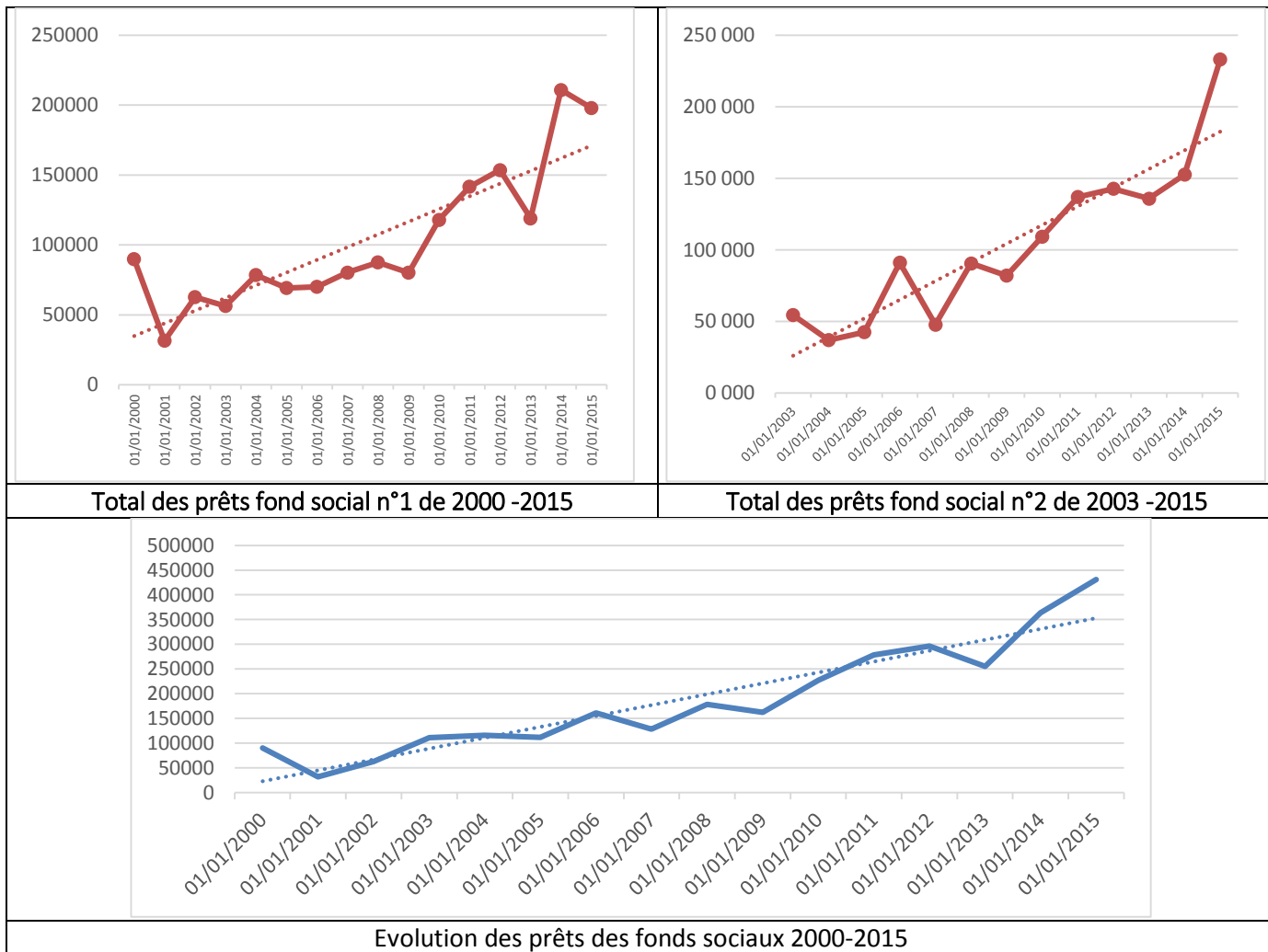
L'adhésion au Fonds Social II est facultative. Elle est accordée qu'aux cadres (ayant le grade égal ou supérieur à la catégorie 9 sauf accord de la Direction Générale).

Fond social 1

- Don Décès
- Indemnité de départ à la retraite
- Remboursements cotisations
- Prix Travailleur Exemplaire
- PRÊT Logement
- Prêt Circoncisions
- Prêt mariage
- Prêt personnel
- Prêt soins
- Prêt achat moyen de transport
- Don club culturel
- Don club informatique
- Autres dons

Fond social 2

- Prêt voiture
- Prêt logement
- Prêt mariage
- Prêt achat ordinateur
- Prêt personnel
- Remboursement Cotisations
- Prêt soins médicaux
- Prêt circoncision



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 ce en fonction d'une note de fin d'année basée sur le rendement, la compétence, l'assiduité, la ponctualité et le comportement.

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 d'Oued Ellil.

L'entreprise a obtenu en 2008 et 2015 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, les couloirs,

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, les consignes de sécurité, etc.

Conférence de presse : à l'occasion de l'attribution du Prix du Progrès social 2014 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 : un réseau intranet,

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, fête du jour du savoir à l'occasion de la rentrée scolaire 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; »

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), une station de traitement de boue (lancée 1/4/16 et inaugurée le 19 mai 2016 par le ministre de l'environnement et le développement durable)

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.

En 2016 des réunions de sensibilisation « terrain » des équipes de travail sont régulièrement effectuées pour maîtriser l'impact environnemental des déversements d'huiles et graisses végétales alimentaires surtout avant les opérations de déchargement des bateaux effectuées par les transporteurs

Des briefings journaliers avec l'équipe opérationnelle et technique pour communiquer sur l'état de la planification, les incidents, les accidents, arrêter des plans d'actions correctives et préventives pour cerner les problèmes impactant la productivité et l'environnement de travail,



ENVIRONNEMENT

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

Investissements protecteurs de l'environnement :

Déchets solides ; boue

La société SLAMA FRERES a mis en place une station de traitement de boue lancée le 1^{er} avril 2016 et inaugurée par Mr le ministre de l'environnement Mr Nejib Dérrouiche le 19 mai 2016

Air : Participation à l'enquête nationale concernant le projet d'élaboration d'un Plan de Conservation de la Qualité de l'Air (PCQA)

Objectifs du projet PCQA :

Dans le cadre de l'application de la loi N° 34 du 4 juin 2007 relative à la qualité de l'air, l'Agence Nationale de Protection de l'Environnement (ANPE) se propose d'élaborer un Plan de Conservation de la Qualité de l'Air (PCQA) pour le Grand Tunis : Tunis, Ariana, Ben Arous et Manouba. Ce projet sera réalisé par le bureau d'études I2E (Société d'Ingénierie de l'Environnement et de l'Energie) qui est spécialisé dans ce domaine.

L'objectif général du PCQA est d'assurer une meilleure qualité de l'air en mettant à la disposition des décideurs des outils d'aide à la décision pour mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'amélioration de la qualité de l'air. C'est ainsi, un outil de planification, d'information et de concertation à l'échelle régionale.

Energie :

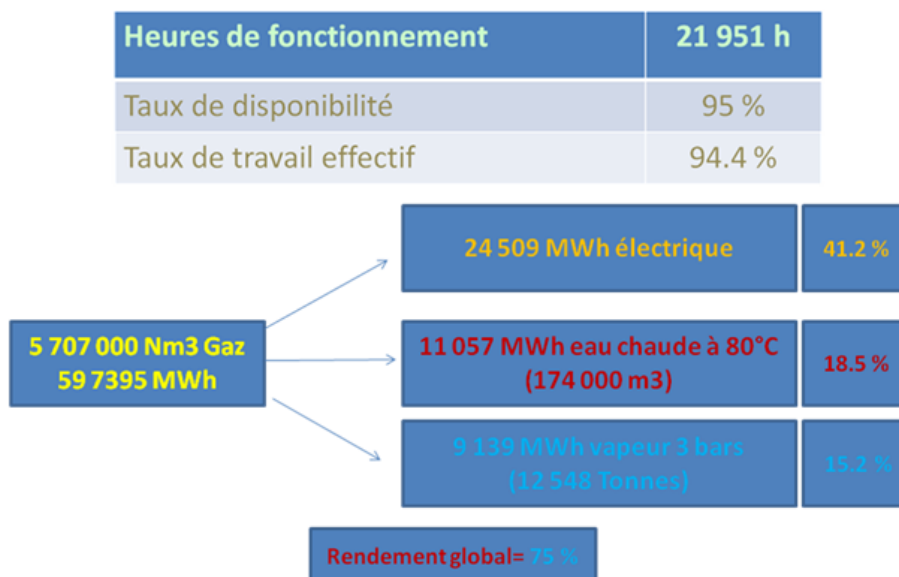
Lors de son dernier audit énergétique réalisé à l'usine d'Oued Ellil par un bureau d'étude spécialisé. L'analyse, qui portait sur tous les équipements énergivores, a conduit à la mise en œuvre de quelques mesures d'économie d'énergie en 2015 en vue de réduire la consommation de gaz. Slama Frères a reçu 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 bûches 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.

Suite à l'audit énergétique 2015, 5 projets ont été lancés dans le cadre de la maîtrise énergétique :

Projets recommandés par l'audit énergétique	Réalisation
1- Réaménagement de l'installation électrique et révision du contrat STEG Société tunisienne d'électricité et de gaz	Clôturée en mai 2016
2- Acquisition d'un correcteur de débit de gaz naturel de type PTZ	Clôturée en mai 2016
3- Valorisation de l'eau de refroidissement du moteur à gaz de la cogénération (MAG) par l'eau de chauffage du parc M50	Clôturé en septembre 2016
4- Optimisation de la consommation d'énergie du parc de stockage brute 100-300 tonnes	En cours
5- Mise en place d'un économiseur au niveau de la chaudière de récupération	En cours

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.

Projet de mise en place de la norme de management de l'énergie ISO 50001



الوكالة الوطنية
للتحكم في الطاقة
ANME

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

L'entreprise été sélectionnée dans le cadre du programme national financé par GIZ et l'ANME (Agence nationale de maîtrise de l'énergie) pour le projet DAST II Déploiement des Applications d'Efficacité Energétique sur des Sites industriels en Tunisie, Phase II concernant la mise en place de l'ISO 50001 management de l'énergie qui débutera en novembre 2016 sur une durée de 10 mois lettre adhésion

ANME : Agence Nationale de Maîtrise de l'Énergie

GIZ : Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Objet de la coopération :

L'objet de cette coopération est le lancement d'une mission d'accompagnement de l'entreprise **SLAMA FRERES** à la mise en place d'un système de management de l'énergie selon les exigences de la norme ISO 50001.

Avant-propos :

Le secteur industriel tunisien est le deuxième secteur consommateur d'énergie finale avec plus d'un tiers de la consommation totale en Tunisie. Ce secteur dépend fortement des énergies fossiles qui couvrent la quasi-totalité de ces besoins énergétiques ce qui entraîne des émissions considérables des gaz à effet de serre (GES). L'augmentation des coûts de ces énergies et la croissance des contraintes d'approvisionnement combinées à l'augmentation du taux de croissance de la demande énergétique exigent l'adoption des approches plus sophistiquées pour la bonne gestion de l'énergie. Les organismes qui sont conscients de l'importance de l'énergie et la considèrent comme facteur de performance à long terme sont dans l'obligation d'adopter et de mettre en œuvre des normes pour contrôler et optimiser leur consommation énergétique.

Dans ce contexte et dans le cadre du projet DASTII (Déploiement des Applications d'efficacité énergétique sur des Sites industriels en Tunisie Phase II), la GIZ a convenu, en coopération avec l'ANME, de mettre en place programme de sensibilisation des entreprises industrielles sur l'importance de la norme de management de l'énergie ISO 50001. A cet effet, une mission a été lancée par le projet DASTII pour accompagner deux entreprises industrielles à la mise en place d'un système de management de l'énergie selon les exigences de la norme ISO 50001 et les soutenir jusqu'à la certification.

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

النزاهة والامتثال ، لا تتلقى شركة نجمة للزيوت ولا تقدم على أي تادية نقدية غير مشروعة من اجل إبقاء أو الحصول على مكاسب تجارية أو مالية. لا يسمح للموظفين إعطاء أو تلقي الهدايا أو القيام بتادية نقدية يمكن أن تكون رشوة أو تأخذ شكلا من أشكالها. ويتوجب عليهم رفض أي طلب أو عرض من هذا القبيل وتبليغ المسؤولين بذلك. البقائير الحسابية واللفات 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.

Les contrôles techniques des installations électriques et équipements de levage sont réalisés dans les délais projetés, des plans d'actions sont élaborés pour sécuriser, corriger et améliorer l'état de la sécurité des installations et équipements.



Visite semestrielle de contrôle de l'état des installations électriques par l'apave.



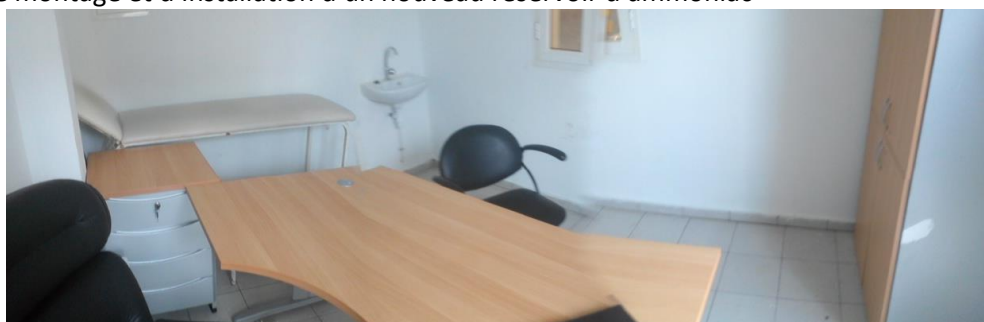
Visite semestrielle de contrôle de l'état des équipements et engins de levage : chariots, palans, pont roulants



Aménagement d'un nouveau magasin pour les produits chimiques



Opération de montage et d'installation d'un nouveau réservoir d'ammoniac



Aménagement d'un nouveau bureau de médecin de travail en juillet 2016

Rapport d'Accidentologie 2006-2015

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

Indice de fréquence	NATAA	Effectif	NATAA	Résultat	Unité
IF en 2006	29	259	25	96,53	accident par 10 ³
IF en 2007	21	277	20	72,20	accident par 10 ³
IF en 2008	30	294	24	81,63	accident par 10 ³
IF en 2009	28	337	21	62,31	accident par 10 ³
IF en 2010	18	312	14	44,87	accident par 10 ³
IF en 2011	32	401	25	62,34	accident par 10 ³
IF en 2012	24	355	28	78,87	accident par 10 ³
IF en 2013	27	333	25	75,08	accident par 10 ³
IF en 2014	20	325	18	55,38	accident par 10 ³
IF en 2015	30	345	19	55,07	accident par 10 ³

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

Taux de fréquence	NATAA	Effectif	NB HT	TF	Unité
TF en 2006	25	259	592592	42,19	accident par 10 ⁶ HT
TF en 2007	20	277	633776	31,56	accident par 10 ⁶ HT
TF en 2008	24	294	672672	35,68	accident par 10 ⁶ HT
TF en 2009	21	337	771056	27,24	accident par 10 ⁶ HT
TF en 2010	14	312	713856	19,61	accident par 10 ⁶ HT
TF en 2011	25	401	917488	27,25	accident par 10 ⁶ HT
TF en 2012	28	355	812240	34,47	accident par 10 ⁶ HT
TF en 2013	25	333	761904	32,81	accident par 10 ⁶ HT
TF en 2014	18	325	743600	24,21	accident par 10 ⁶ HT
TF en 2015	19	345	789360	24,07	accident par 10 ⁶ HT

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

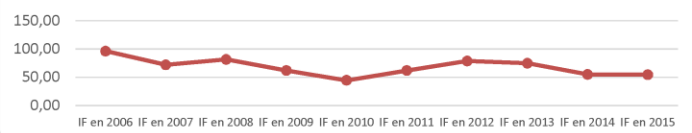
Taux de gravité	NJP	Effectif	NB HT	TG	Unité
TG en 2006	138	259	592592	0,23	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2007	430	277	633776	0,68	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2008	375	294	672672	0,56	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2009	104	337	771056	0,13	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2010	465	312	713856	0,65	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2011	313	401	917488	0,34	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2012	424	355	812240	0,52	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2013	280	333	761904	0,37	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2014	167	325	743600	0,22	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2015	268	345	789360	0,34	jour perdu par 10 ³ HT

NATAA : Nombre d'accidents de travail avec arrêt

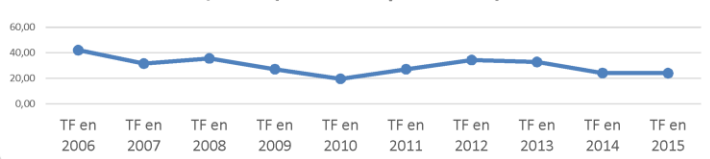
NJP : Nombre de journées perdues

NB HT : Nombre heures de travail

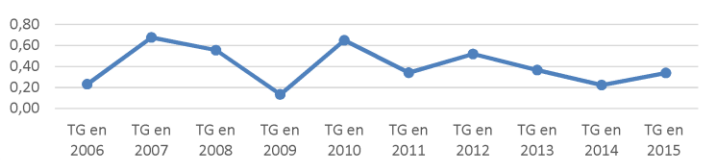
IF Indice de fréquence (accidents par 10³salariés)



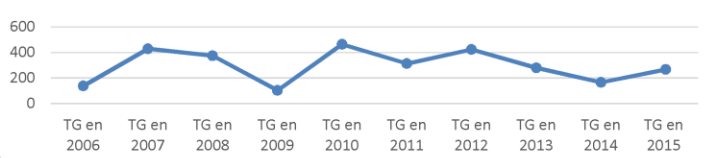
TF Taux de fréquence (accidents par 10⁶HT)



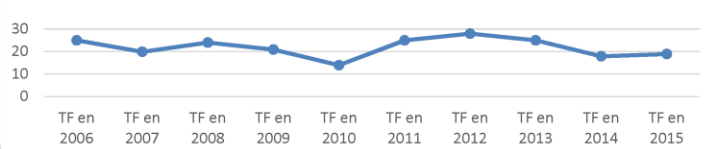
TG Taux de gravité (jour perdu par 10³HT)



NJP



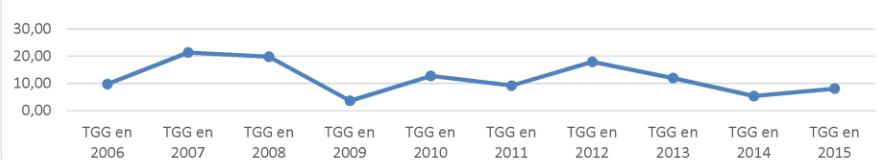
NATAA



TGG (taux de gravité Global) = TF (taux de fréquence) (Nb. AT avec Arrêt / Nb. HT) * 1000000 X TG (taux de gravité) (Nb de journées perdues / Nb. HT) * 1000

Taux gravité global	NJP	Effectif	NB HT	TGG
TGG en 2006	138	259	592592	9,82
TGG en 2007	430	277	633776	21,41
TGG en 2008	375	294	672672	19,89
TGG en 2009	104	337	771056	3,67
TGG en 2010	465	312	713856	12,77
TGG en 2011	313	401	917488	9,30
TGG en 2012	424	355	812240	18,00
TGG en 2013	280	333	761904	12,06
TGG en 2014	167	325	743600	5,44
TGG en 2015	268	345	789360	8,17

Taux de gravité global TGG= TFxTG
Criticité



DMIT (Durée Moyenne d'Incapacité Temporaire) (repos) : 16,35 jours

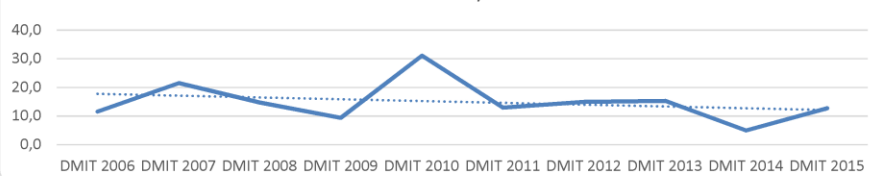
<DMIT du secteur 28,37 jours

MTBA : temp moyen entre deux accidents

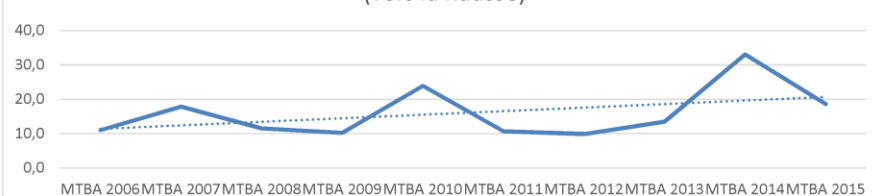
DMIT 2006	11,6
DMIT 2007	21,5
DMIT 2008	14,7
DMIT 2009	9,5
DMIT 2010	31,1
DMIT 2011	12,9
DMIT 2012	15,0
DMIT 2013	15,4
DMIT 2014	5,0
DMIT 2015	12,8

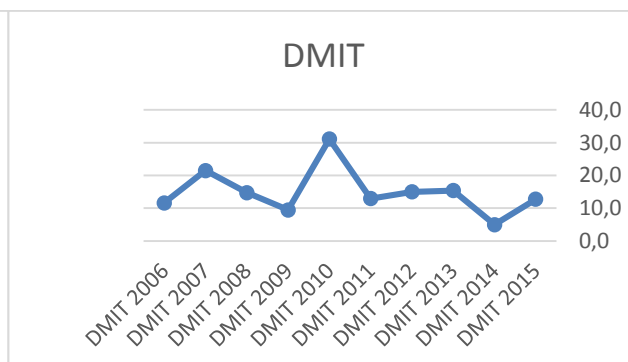
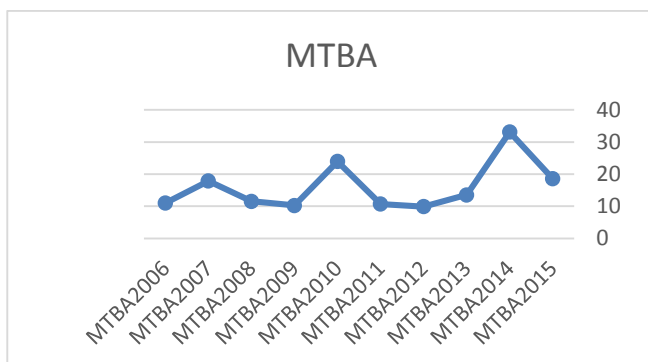
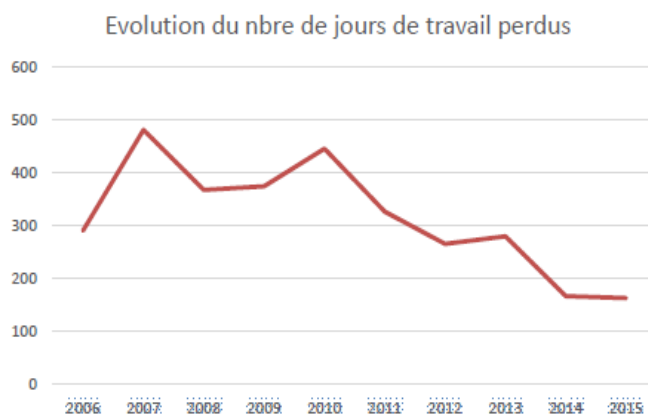
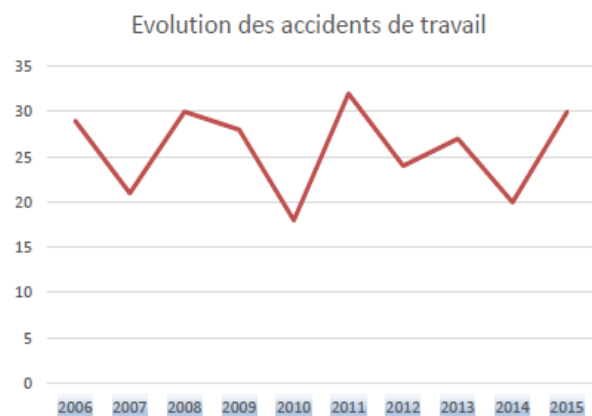
MTBA 2006	11,0
MTBA 2007	17,9
MTBA 2008	11,6
MTBA 2009	10,3
MTBA 2010	23,9
MTBA 2011	10,7
MTBA 2012	9,9
MTBA 2013	13,5
MTBA 2014	33,1
MTBA 2015	18,7

Evolution de la durée moyenne d'incapacité temporaire (vers la baisse)



Evolution de la durée moyenne entre accidents (vers la hausse)





IF (Indice de fréquence)

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

DMIT (Durée Moyenne d'Incapacité Temporaire) (repos) : 15,3 jours <DMIT du secteur 28,37 jours

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

MTBA mean time between accidents:

MTBA : Le temps moyen entre deux accidents (2006-2015)= 14jours

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

Notre objectif 2016 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 2017 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 à tiré plusieurs conclusions en rapport avec les faits majeur 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 à assurer la surveillance de notre site, aussi bien que le voisinage de l'entreprise,

Cela démontre que le climat social été 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 2014-2015 :

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 (Zone dédiée pour le ramassage de la ferraille)

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	2015	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	3 793 676	-12%
Electricité	TEP	2 360	2 765	2 384	2 354	2 453	2 294	2 703	1 866	1 340	1 112	1 074	-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	8 038 022	2%
Gaz Naturel	TEP	2 034	4 823	5 025	4 545	5 120	4 828	5 052	7 492	7 027	7 201	7 234	2%
Fuel	Tonne	3 437	905	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-100%
Fuel	TEP	3 366	886	0	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	8 308	-13%
Eau	m3	170 287	191 198	175 454	170 354	139 234	149 341	171 535	217 958	225 000	147 411	142 670	-16%
Production	Tonnes	73 099	83 763	81 775	82 761	81 760	78 705	73 847	77 000	84 114	74 765	67 000	-5%
Ratio électrique	KWh/Tonne	114	117	103	101	106	103	129	86	56	53	57	Non significatif
Ratio Thermique	Thermie/Tonne	739	682	614	549	626	613	684	973	835	963	1 080	-9%
Ratio Gaz	Nm3/Tonne	82	76	68,3	61	69,6	68,2	76,0	108,1	92,8	107	120	-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	2,13	-11%
Ratio en KEP	KEP/Tonne	106	101	91	83	93	90	105	122	99	111	124	-9%

En 2014, la répartition de l'énergie électrique consommée entre électricité autoproduite et électricité achetée est comme suit :

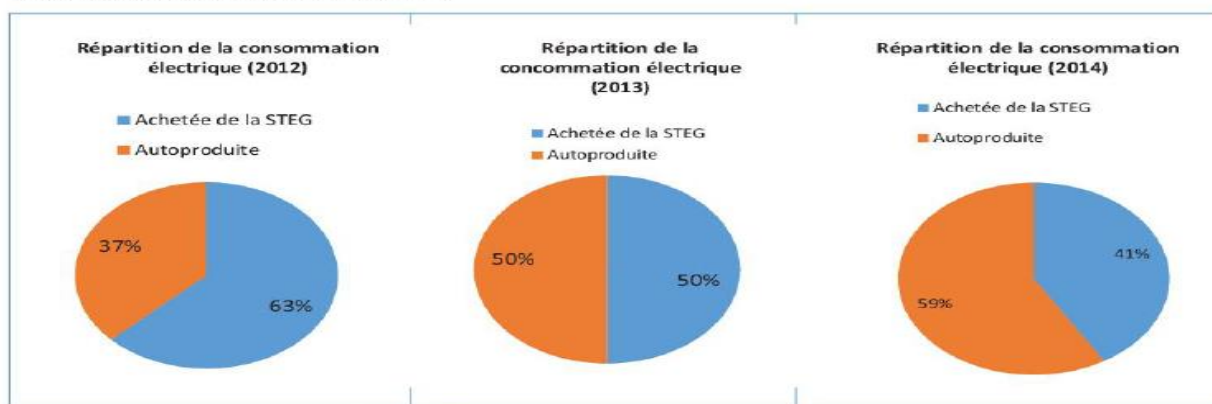


Figure 4 : répartition de l'électricité au cours des 3 dernières années entre autoproduction et achat

En 2015 la répartition de la consommation électrique est de 60% autoproduite, 40% achetée de la STEG

En 2016 une estimation de la répartition de la consommation électrique est de 80% autoproduite, 20% achetée de la STEG

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

"Les émissions de CO2 de Slama Frères ont baissé de 2000 tonnes par an à la suite de l'installation d'une centrale de cogénération.

L'installation permettra aussi de diminuer fortement la facture énergétique de la société.

La société Salma Frères est une entreprise grosse consommatrice d'énergie, avec une facture énergétique impressionnante : en 2012, 2200 milles dinars ont été dépensés en gaz naturel et 900 milles dinars en électricité. Une centrale de cogénération permet de produire de la chaleur et de l'électricité de manière couplée. L'installation de puissance électrique 1.1 MW devrait pouvoir assurer en 2016 les 90% de la demande annuelle en électricité de la société. Le placement de la centrale a coûté 2300 milles dinars, qui sont amortis en Janvier 2016 après 28 000 heures de fonctionnement grâce à la diminution de la facture énergétique avec la STEG. Selon Slama Frères, le placement d'une telle installation assure une économie annuelle de 500 milles dinars"

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

Certificate in efficiency in energy use - 12.16.2013



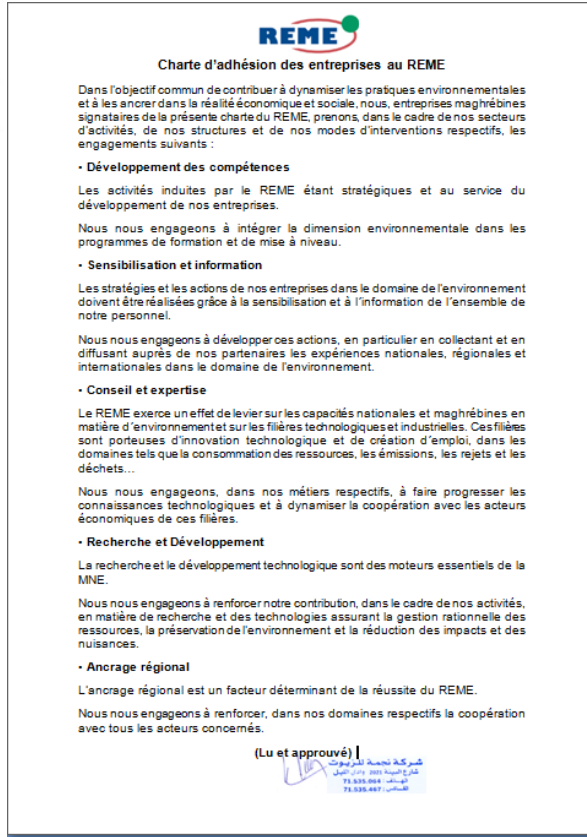
Principaux projets de la période 2006 -2016 :

Date	Projets
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, (<i>processus de veille réglementaire, normative</i>)
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.
2016	→ Inauguration du projet de traitement de boue par le ministre de l'environnement et du développement durable le 19 mai 2016
2016	→ Manifestation du besoin de Lancement du projet de management de l'énergie ISO 50001 en novembre 2016 jusqu'au mois de mai 2017
2016	→ Lancement du projet d'optimisation de la performance énergétique au niveau du pilotage de l'unité de cogénération

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

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

Social : Price of the national “Exemplary Worker”



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



Mr Ridha SLAMA (DGA de SLAMA FRERES—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

Environment and energy

COGENERATION UNIT (APRIL 2012)

ENVIRONMENTAL PRICES : National Award to encourage energy efficiency and promotion of renewable energies



Sludge processing unit -Unité de traitement de boue lancée en 1^{er} avril 2016 – inaugurée en 19 mai 2016 par le ministre de l'environnement et développement Durable Monsieur Néjib Derouich.

On 1st april 2016, We commissioning the new sludge drying system with filter press of the Wastewater Treatment Plant (WWTP)

Les ministres du Commerce et de l'Industrie visitent la société Slama Frères



Lecture Zen3



publié le 02/07/2016 13:30

Mohsen Hassan, ministre du Commerce, et Zakaria Hamad, ministre de l'Industrie, viennent d'effectuer une visite à l'usine de la société Slama Frères, située à Oued-Ellil.

Cette société est un leader dans le secteur du raffinage et le conditionnement des huiles végétales subventionnées pour le gouvernement tunisien. Elle est aussi spécialisée dans la production des graisses végétales, le conditionnement de l'huile d'olive et la production des savons et détergents liquides.

Membre du Groupe Slama qui opère dans plusieurs domaines notamment la production de l'huile d'olive, le conditionnement de divers produits agricoles, ainsi que dans les domaines du mobile et IT, et la logistique et la vente en détail, la société Slama Frères exporte ses produits vers plus de 10 pays dont particulièrement l'Algérie et la Lybie (où elle possède en joint-venture un site de conditionnement des huiles végétales à Musrata avec le groupe Libyen AL NASEEM).

Le pôle huile du groupe a atteint dans ce sens un niveau très développé (plus de 20% du chiffre d'affaires).

Il se caractérise par un fort taux d'intégration aussi bien pour les huiles végétales qui suivent tout un processus de raffinage avant la mise en bouteille que pour les huiles d'olive avec une intégration totale: de la culture des oliviers à l'huile d'olive conditionnés destinées au marché local et à l'export.

Le développement continu et l'innovation sont scrutés comme un objectif principal, en introduisant les technologies modernes applicables dans le secteur afin d'atteindre des hautes performances, la meilleure qualité, la gestion de la production.



Ce positionnement de la société Slama Frères reflète l'importance de cette visite des deux ministres dans cette période de la réforme du secteur des huiles végétales qui connaît, rappelons-le, de grandes perturbations d'approvisionnement. Plusieurs consommateurs ne cessent de se plaindre dans ce cadre, du manque ou de la non disponibilité de l'huile végétale en bouteille dans nombreux points de vente.

En effet, malgré le coût élevé de la subvention de l'Etat pour ce secteur. Quelques 200 millions de dinars annuellement, distribué par la Caisse générale de compensation (CGC) qui compense le prix de l'huile végétale et ce, dans le seul but de protéger le pouvoir d'achat du citoyen à faible revenu notamment contre les fluctuations des prix au niveau mondial, il s'avère que cette catégorie de citoyen en bénéficie peu.

C'est pour cela que pour atteindre un meilleur équilibre du marché, et pour mieux protéger et informer le consommateur, tout en renforçant la compétitivité du secteur et en s'appuyant sur des atouts comme la qualité du produit et son image de marque, le gouvernement a mis en place un plan de réforme du secteur des huiles végétales.

Ses principales actions visent la restructuration du secteur, le contrôle de la qualité et de l'approvisionnement, ainsi que la promotion de l'huile végétale.

Durant la visite de l'usine, les deux ministres ont salué le niveau des infrastructures industrielles réalisées (technologie, capacité de stockage, contrôle qualité, etc...), le respect des normes internationales et le niveau de performance atteint par la société Slama Frères estimant qu'elle illustre un échantillon réussi d'entreprises privées à même de répondre à la volonté politique visant à réformer le secteur des huiles végétales et à faire bénéficier ceux qui le méritent de ce produit subventionné par l'Etat.

Communiqué

<http://www.24info.tn/les-ministres-du-commerce-et-de-lindustrie-visitent-la-societe-slama-freres/>

Les ministres du Commerce et de l'Industrie visitent la société Slama Frères



POSTED BY: NEBIL 2 JUILLET 2016

http://www.tunisiait.com/article,les_ministres_du_commerce_et_de_lindustrie_visitent_la_societe_slama_freres,17595.html

[Le Journal](#)



Les ministres du Commerce et de l'Industrie visitent la société Slama Frères

sam..02.07.16

Mohsen Hassan, ministre du commerce et Zakaria Hamad, ministre de l'industrie viennent d'effectuer une visite à l'usine de la

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

société Slama Frères, situé à Oued-Ellil.

Cette société est un leader dans le secteur du raffinage et le conditionnement des huiles végétales subventionnées pour le gouvernement Tunisien. Elle est aussi spécialisée dans la production des graisses végétales, le conditionnement de l'huile d'olive et la production des savons et détergents liquides.

Membre du Groupe Slama qui opère dans plusieurs domaines notamment la production de l'huile d'olive, le conditionnement de divers produits agricoles, ainsi que dans les domaines du mobile et IT, et la logistique et la vente en détail, la société Slama Frères exporte ses produits vers plus de 10 pays dont particulièrement l'Algérie et la Lybie (où elle possède en joint-venture un site de conditionnement des huiles végétales à Musrata avec le groupe Libyen AL NASEEM).

Le pole huile du groupe a atteint dans ce sens un niveau très développé (plus de 20% du chiffre d'affaires).

Il se caractérise par un fort taux d'intégration aussi bien pour les huiles végétales qui suivent tout un process de raffinage avant la mise en bouteille que pour les huiles d'olive avec une intégration totale: de la culture des oliviers à l'huile d'olive conditionnés destinées au marché local et à l'export.

Le développement continuel et l'innovation sont scrutés comme un objectif principal, en introduisant les technologies modernes applicables dans le secteur afin d'atteindre des hautes performances, la meilleure qualité, la gestion de la production.

Ce positionnement de la société Slama Frères reflète l'importance de cette visite des deux ministres dans cette période de la réforme du secteur des huiles végétales qui connaît rappelons le, de grandes perturbations d'approvisionnement. Plusieurs consommateurs ne cessent de se plaindre dans ce cadre, du manque ou de la non disponibilité de l'huile végétale en bouteille dans nombreux points de vente.

En effet, malgré le coût élevé de la subvention de l'Etat pour ce secteur. Quelques 200 millions de dinars annuellement, distribué par la Caisse générale de compensation (CGC) qui compense le prix de l'huile végétale et ce, dans le seul but de protéger le pouvoir d'achat du citoyen à faible revenu notamment contre les fluctuations des prix au niveau mondial, il s'avère que cette catégorie de citoyen en bénéficie peu.

C'est pour cela que pour atteindre un meilleur équilibre du marché, et pour mieux protéger et informer le consommateur, tout en renforçant la compétitivité du secteur et en s'appuyant sur des atouts comme la qualité du produit et son image de marque, le gouvernement a mis en place un plan de réforme du secteur des huiles végétales.

Ses principales actions visent la restructuration du secteur, le contrôle de la qualité et de l'approvisionnement, ainsi que la promotion de l'huile végétale.

Durant la visite de l'usine, les deux ministres ont salué le niveau de performance atteint par la société Slama Frères estimant qu'elle illustre un échantillon réussi du partenariat public-privé qui découle d'une volonté politique visant à organiser le secteur des huiles végétales et à faire bénéficier ceux qui le méritent de ce produit subventionné par l'Etat.

https://www.unido.org/fileadmin/user_media_upgrade/Worldwide/Offices/ARAB_STATES/12_Agroalim_SlamaFreres_FR.pdf

<http://www.environnement.gov.tn/index.php?id=3#.V-uw6OUqX1s>



وزارة الشؤون المحلية والبيئة - Ministère des affaires locales et de l'environnement a ajouté 12 photos.

19 mai ·

في صور : إطلع السيد نجيب درويش، وزير البيئة والتنمية المستدامة، صباح اليوم الخميس 19 ماي 2016، على اشتغال محطة معالجة أولية لوحدة صناعية لإنتاج تكرير الزيت والصابون والشحوم النباتية بولاية منوبة وخاصة وحدة تجفيف الحمأة التي دخلت حيز الإستغلال مؤخرا.

<https://www.facebook.com/ONASTUNISIE/videos/1629920920661598/>





Safety training : White operation 13/01/15



PLANT PLAN 55 000 square meters

