ETAP
L'Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières

UN GLOBAL COMPACT
NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies.**

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le Progrès (COP)

Du 1er Janvier au 31 décembre 2016

SOMMAIRE page

Introduction 4

Déclaration de soutien continu de la part de la Direction Générale 5

I- Droits de l'Homme 6

Principes du pacte mondial 7

Nos engagements, notre politique 7

- Programme RSE Tataouine 10
  - Objectifs et partenaires 10
  - Résultats 2016 11
    1) Les initiatives privées 11
       + Crédits octroyés aux micro-entrepreneurs 11
       + Projets en partenariat avec la BTS 11
       + actions en faveur des PME 13
    2) Développement à travers les associations 14
       + Cas de l'association d'Autisme ILEF 14
       + Assistance médicale 14
    3) Infrastructure 15
- Programme RSE Kébili 18
  - Actions et partenaires 18
  - Résultats 2016 19

II- Travail 20

Principes du pacte mondial 21

Nos engagements, notre politique 21

Actions 2016 21

1) Projet de rénovation de l'ancien siège de l'ETAP 21
2) Ressources Humaines 22
3) Formation 23
4) Gestion des carrières 24

5) Politique sociale 25
- Prestations assurances 25
- Fonds social 26
- Dialogue social 26
- Activités culturelles, de loisirs et sportives 27
  - Activités sportives ASETAP
  - Activités culturelles et de loisirs AMETAP
  - Activités pour les retraités ARETAP

6) Activités de sécurité 30
- Activités HSE 30
- Comité de santé et de sécurité au travail (CSST) 32
- Activités HSE avec les partenaires 32

Résultats 2016 34

III- Environnement 37

Principes du pacte mondial 38

Nos engagements, notre politique 38

Actions 2016 39
- Projets environnementaux
  - Projet de coopération entre ETAP et TBC
  - Incitation à l'utilisation de nouvelles technologies domaine HSE
  - Etude d'impact sur l'environnement
  - Campagne de nettoyage du Sahara Tunisien
  - Travaux de remise en état du site de forage du puits d'exploration
  - Inspection d'une fuite du pétrole à TPS Kerkenah
  - Participation à « TIER 2 OIL SPILL » à Bizerte

Résultats 2016 46

IV- Lutte contre la corruption 48

Principes du pacte Mondial 49

Nos engagements, notre politique 49

V- Perspectives et stratégies futures 51

Pacte Mondial des Nations Unies

Communication sur le Progrès (COP)

De l'ETAP

Afin de hisser la pratique de ses activités quotidiennes au niveau des standards internationaux surtout ceux relatifs à la Responsabilité 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 Directeur Général de l'ETAP au Pacte Mondial.

المؤسسة التونسية للأنشطة البترولية

ETAP

ENTREPRISE TUNISIENNE D'ACTIVITES PETROLIERES

Tunis le 14 Mai 2018

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

À nos parties prenantes :

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 lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations 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.

M. MONCEF MATOUSSI
PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL

ETAP
54, Avenue Mohamed V
TUNIS
Entreprise Tunisienne d'Activités Pétrolières

I- Droits de l’Homme :

Principes du pacte mondial

Les deux principes instaurés par le pacte mondial en rapport avec les droits de l'Homme sont les suivants :

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rend complice de violations des droits de l'Homme.

Nos engagements, notre politique

C'est dans le cadre de ces deux principes que l'ETAP a tracé sa stratégie pour le respect des droits de l'Homme et précisément pour le respect et la promotion des communautés voisines de ses installations et de ses projets. Un engagement profond et responsable de la part de l'ETAP en sa qualité d'acteur économique important dans certaines régions.

C'est dans cette logique que l'ETAP a élaboré son plan d'action envers les communautés voisines, une stratégie basée sur la proximité, l'écoute et le dialogue social afin d'identifier les besoins réels des partenaires et des communautés locales. Cette vision a permis l'élaboration de son plan d'action en rapport essentiellement avec sa responsabilité sociétale orientée principalement vers les gouvernorats de Tataouine et de Kebili.

La stratégie de l'ETAP pour atteindre ces buts était la suivante :

- 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 lesquels 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 du suivi des programmes dans la transparence tout en se conformant aux bonnes règles de gouvernance.

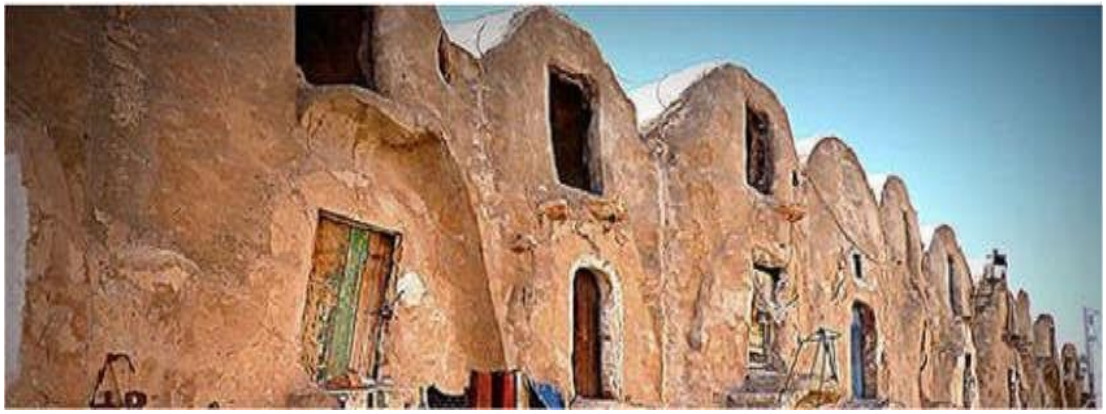
Avant d'exposer les actions menées entreprises , il est à signaler que l'ETAP a participé au forum ODD intitulé « transformer les objectifs mondiaux en activités locales » tenu le 28 novembre 2016 au CITET et organisé par le réseau local Pacte Mondial en Tunisie .

Session pleniére du Forum des objectifs de developpement durable

D'un autre côté l'ETAP a signé une convention avec l'institut RSE en Tunisie en janvier 2016. L'IRSET œuvre pour le renforcement des capacités de l'ETAP dans le domaine de la RSE en l'accompagnant dans la conception , la mise en œuvre et l'évaluation du programme annuel portant sur l'engagement social environnemental et sociétal dans le cadre de son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies .

A ce propos, nous présentons les activités locales entreprises par ETAP dans les gouvernorats de Tataouine et de Kébili et ce, dans le cadre de sa responsabilité sociétale partagée avec ses partenaires.

- **PROGRAMME RSE TATAOUINE :**



L'ETAP a signé la charte de la responsabilité sociétale d'Entreprise (RSE Tataouine), le 06 mai 2015, avec les partenaires ENI, MEDCO Energi et OMV et ce, pour une durée de 3 ans à compter de la date de la signature. Le budget total estimatif alloué s'élève à 11,640 millions de dinars (soit 3,9 millions de dinars par an)

Objectifs et partenaires

Les objectifs du programme RSE sont les suivants :

- La promotion des initiatives privées ;
- Le développement économique et social via le tissu associatif ;
- Le renforcement des infrastructures en relation avec les deux axes précédents ;
- Le marketing et la promotion de la RSE Tataouine.

Les partenaires du programme RSE Tataouine :

- Les associations de microcrédits (AMC) ;
- La Banque Tunisienne de Solidarité (BTS) ;
- La banque de financement des petites et moyennes Entreprises (BFPME) ;

- L'association des médecins de Tataouine, l'hôpital régional et la Direction régionale de la santé ;
- L'association ILEF et la Direction régionale des affaires sociales ;
- Le commissariat régional de développement agricole (CRDA) ;
- Le commissariat régional de l'éducation (CRE) ;
- La SONEDE ;
- L'institut national du patrimoine (INP) et l'association de sauvegarde du patrimoine de Ghomrasen (ASPG) ;
- Les organisations régionales (UGTT, UTICA, CONECT et UTAP) ;
- Les autorités régionales ;

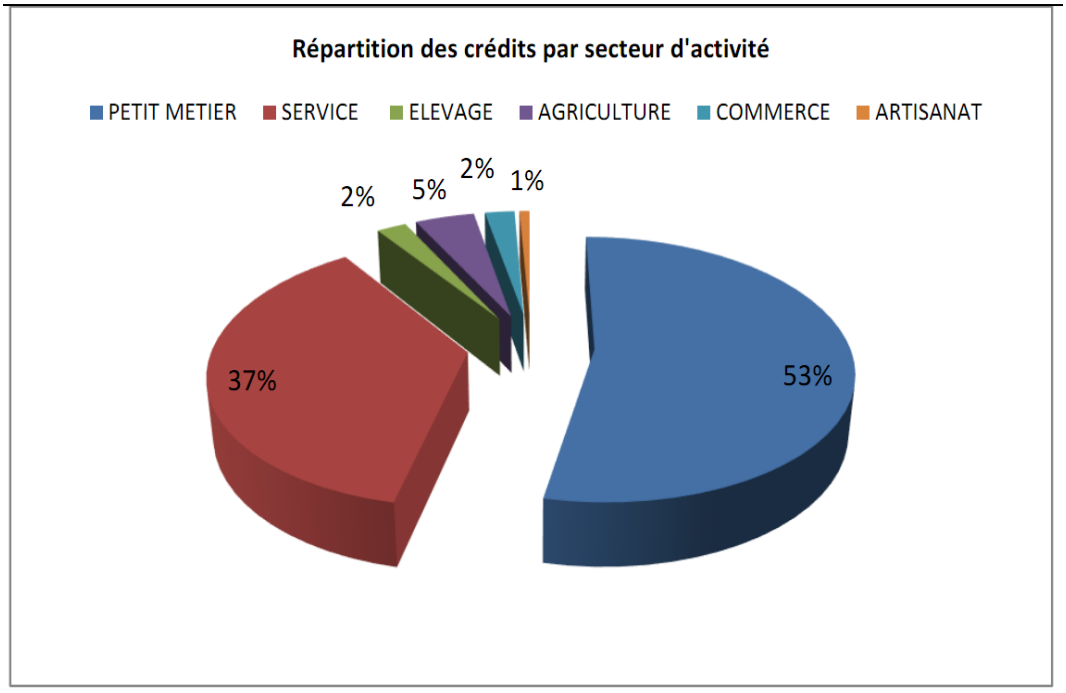
Durant l'année 2016, le consortium de Tataouine a avancé sur trois (03) axes principaux à savoir les initiatives privées, le développement à travers les associations et l'infrastructure.

Résultats 2016

1) Les initiatives privées :

- Crédits octroyés aux micro-entrepreneurs : durant l'année 2016 , le programme RSE Tataouine a permis de financier 241 crédits pour une enveloppe totale de 937 000 dinars , soit une moyenne du prêt de 3 890 dinars . Ce montant a été débloqué soit aux associations de microcrédits partenaires soit aux micro-entrepreneurs retenus.
- Projets en partenariat avec la BTS : tenant compte de l'avancement réalisé en 2016, le nombre total des projets approuvés, depuis la signature du protocole d'accord avec la BTS, le 20 juillet 2015, s'élève à 136 projets pour un montant total d'investissement de près de 2,9 millions de dinars et une contribution du programme RSE dans l'autofinancement de 611 mille dinars. le nombre total d'emplois crées et à créer s'élève à 347 emplois.

La répartition des crédits par secteur d'activité est illustrée au niveau du graphique suivant :



Projet en partenariat avec la BTS

Projet en partenariat avec la BTS

- Actions en faveur des PME : la réticence des banques commerciales de cofinancer les projets dans la région de Tataouine a limité l'intervention de la BFPME pour le financement des petites et moyennes entreprises.

  Pour résoudre ce problème une ligne de crédit a été mise à la disposition de la banque qui permettait à la BFPME de financer directement des projets d'investissement qu'elle juge rentables dans le gouvernorat.

  En 2016 , le partenariat a permis de financer six (06) petites et moyennes entreprises pour un coût d'investissement de 3,2 millions de dinars et une contribution du programme qui s'élève à plus de 740 mille de dinars , générant 88 postes d'emploi.

Réunion de travail

2) Développement à travers les associations :

- Cas de l'association d'Autisme ILEF : un centre crée en 2015 pour les enfants autistes. le rôle du centre était de convaincre les familles des enfants autistes afin de les inscrire.
- L'assistance médicale : durant l'année 2016, 955 consultations ont été réalisées à l'hôpital régional de Tataouine dans des différentes spécialités.

De même une journée médicale ainsi que des caravanes de formation ont été organisées durant l'année 2016 avec la participation des médecins invités de la Tunisie et de la France, et ce, en faveur des médecins de la région.

Caravane de santé

3) Infrastructure : la RSE Tataouine a essayé de répondre aux besoins urgents durant l'année 2016. On cite à titre d'exemple :

Protection et la valorisation des sites rupestres à Ghomrasen

Construction d'un stade de foot à Remada

Château d’eau de Kambout

- **PROGRAMME RSE KEBILI :**

Lancé depuis juin 2015, le programme RSE Kébili a effectivement commencé en juin 2016 après la signature de la charte le 07 avril 2016, constituant un soutien réel au développement et aux initiatives sociales dans la région.

Actions et partenaires

Les partenaires de l'ETAP au programme RSE Kébili sont Winstar, Perenco et Mazarine. L'objectif principal de ce programme est de contribuer aux efforts de développement et d'amélioration des conditions de vie de la population dans le gouvernorat de Kébili, précisément, les délégations de Douz et de Faouar et ce, avec une démarche scientifique et participative.

Domaine d'intervention de RSE Kébili : les axes d'intervention de la RSE Kébili sont les suivants :

- Sauvegarde des ressources en eau non renouvelable ;
- Valorisation des palmarès pour une meilleure productivité ;
- Valorisation du capital territorial pour le développement de l'écotourisme ;
- Valorisation de l'élevage pour une meilleure production animale.

Ancienne ville de Kébili

La RSE Kébili est un programme triennal pour un coût global direct de 3 millions de dinars focalisé sur les rubriques suivantes :

- Promotion du secteur privé à travers les microcrédits en partenariat avec les associations de microcrédits et les microprojets avec la BTS ;
- Soutien aux efforts des associations de développement économique et social ;
- Actions collectives ;
- Actions transversales : formation et communication

  Dans le cadre de la transparence et d'amélioration de la visibilité des actions, un site web pour le programme RSE est planifié.

  Résultats 2016 :

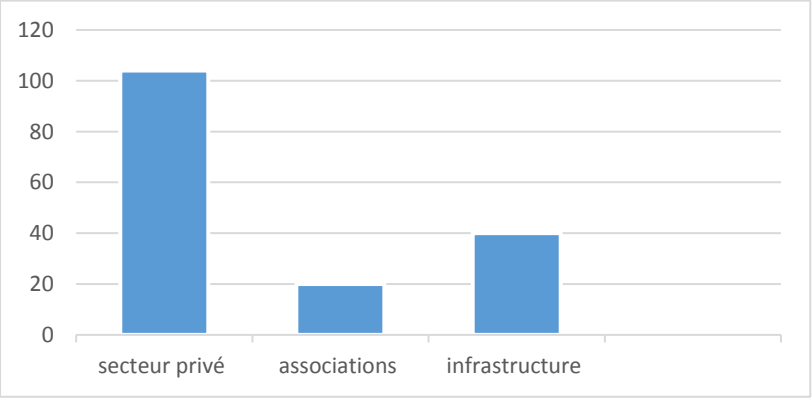
Bilan RSE Kébili pour l'année 2016 : les réalisations de l'année 2016 se

Présentent comme suit :

- Dans le secteur privé et en coordination avec la BTS : 104 mille dinars ;
- Les associations : 20 mille dinars ;
- L'infrastructure : essentiellement scolaire : 40 mille dinars

  Ce qui fait un total de : 164 mille dinars.

Répartition du budget par secteur / 2016



Finalement, nous constatons que le plan RSE à Tataouine et à Kebili a déployé des efforts considérables afin d'améliorer les conditions de vie des riverains et de se mettre en conformité avec les Objectifs du Développement Durable notamment l'objectif 1 et l'objectif 8.

II-Travail :

Principes du pacte mondial :

Les principes du pacte mondial en rapport avec le travail sont les suivants :

- Principe 3 : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaitre le droit de négociation collective
- Principe 4 : les entreprises sont invitées à soutenir l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Principe 5 : les entreprises sont invitées à soutenir l'abolition effective du travail des enfants
- Principe 6 : les entreprises sont invitées à 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 prestations 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. En effet, ces bonnes pratiques ont été renforcées par un intérêt pour la prévention de la santé et la sécurité au travail.

Actions 2016 :

Dans le cadre de son engagement aux principes du pacte mondial, l'ETAP a mené plusieurs actions afin d'améliorer les conditions de travail de ses employés.

A ce titre, on cite principalement le projet de la rénovation de l'ancien siège de l'ETAP.

1) Projet de rénovation de l'ancien siège de l'ETAP : à travers la rénovation de l'ancien siège, sis à l'avenue kheireddine Pacha – Tunis, ETAP vise une meilleure fonctionnalité et un bon fonctionnement de ses équipements relatifs aux lots électricité, fluides, ascenseurs et sécurité incendie, tout en respectant le règlement d'urbanisme de la zone, les

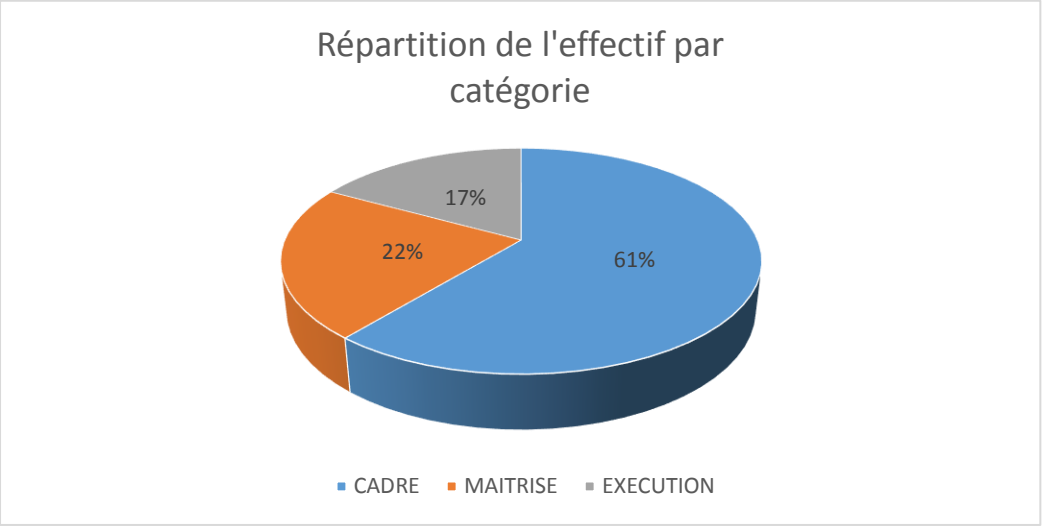
normes de sécurité contre l'incendie et l'utilisation rationnelle de l'énergie.

Il est à signaler que la surface à rénover s'étend sur une superficie approximative de 7000 m2 pour un coût estimatif des travaux de l'ordre de 8 870 000 DT.

2) Ressources humaines : au 31/12/2016, l'effectif total de l'ETAP était de 700 employés, dont 544 exerçant à ETAP et 156 en détachement, contre 725 employés en 2015 dont 561 exerçant à ETAP et 164 en détachement. la baisse de l'effectif est due essentiellement au départ à la retraite.

En 2016, la répartition de l'effectif par collège se présente comme suit :

- Cadre : 61% contre 59% en 2015
- Maitrise : 22% contre 24% en 2015
- Exécution : 17% même taux que l'année 2015.



D'un autre côté, la répartition des cadres techniques et de gestion se présente comme suit :

- Cadres techniques : 68% en 2016 contre 67% en 2015
- Cadres de gestion : 32% en 2016 contre 33% en 2015

Les ingénieurs représentent 41,43% de l'effectif total de l'entreprise et les cadres de gestion 19,71%. Les techniciens supérieurs et techniciens représentent 7% des effectifs et les agents de maitrise de gestion 15,14%.

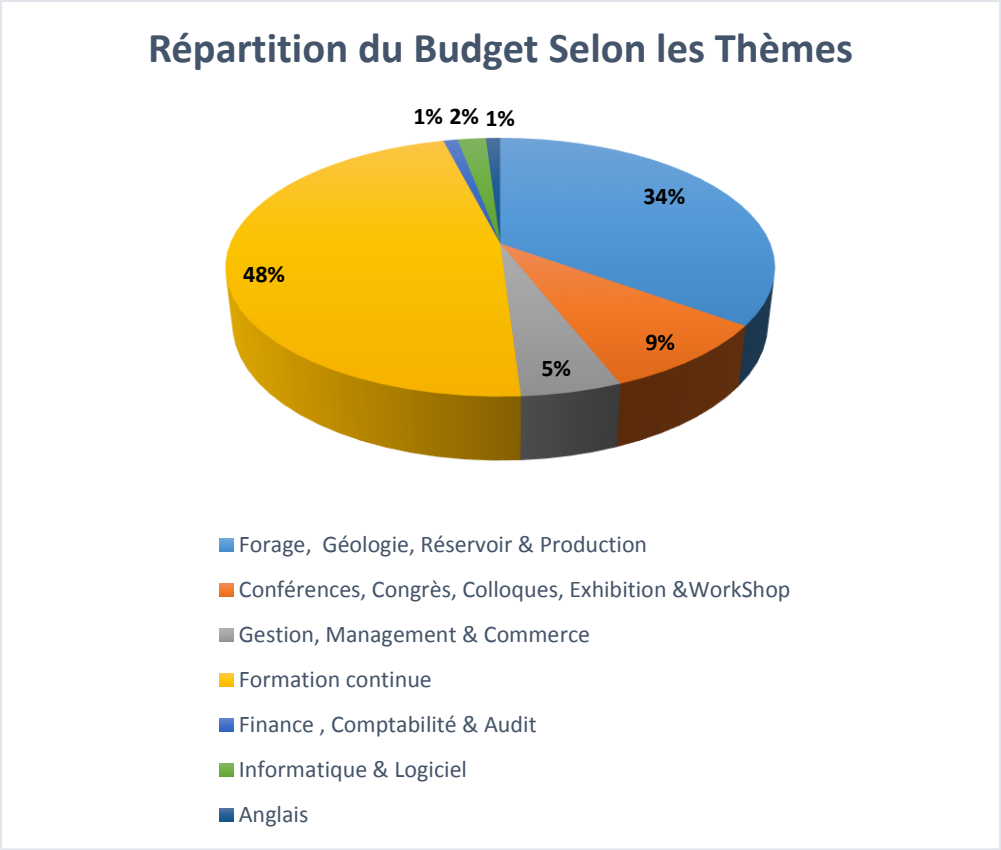
Au 31 décembre 2016, l'âge moyen calculé sur l'effectif total est de 44 ans et 2 mois contre 44 ans et 6 mois en 2015.

3) Formation : la formation à ETAP constitue un choix stratégique pour le développement des compétences dans le secteur des hydrocarbures dans le pays. Elle est l'une des principales missions de l'ETAP et est considérée une condition de performance et une nécessité pour l'évolution des qualifications professionnelles, le développement et la consolidation du savoir-faire du personnel.

   L'ETAP est chargée des activités d'exploration, de développement et de commercialisation du pétrole et des hydrocarbures et de la réalisation des études technicoéconomiques. Pour cette raison le développement de son capital humain doit passer obligatoirement par la formation ciblée afin de suivre les nouveautés dans le secteur.

   Pour ce faire, le budget de la formation pour l'année 2016 a enregistrée une hausse de 362 mille dinars ce qui a fait une augmentation d'un pourcentage de plus que 65%, outre l'augmentation du nombre d'actions de formation. (Le budget a passé de 1,013 MDT en 2015 à 1,675MDT en 2016).

   Le pourcentage d'employés ayant bénéficié d'au moins d'une action de formation a également connu une légère hausse en passant de 35,6% en 2015 à 39,6% en 2016.
   Les participations du personnel aux différentes actions de formation, au titre de l'année 2016, se présentent comme suit :



- Pour une meilleure connaissance des langues, ETAP a mis à la disposition du personnel, à la fin de l'année 2016, la possibilité de bénéficier des cours de français à l'institut français de coopération.
- ETAP a pris en charge, dans le cadre d'un mastère Co-construit entre ETAP et ENIT, la formation de 33 ingénieurs. Cette formation a débutée en septembre 2015 et a pris fin en février 2017.

  En plus, ETAP et OMV ont assuré, dans le cadre du projet NAWARA Academy, la formation et la prise en charge de 69 opérateurs des champs pour une période de 21 mois débuté le 01/09/2015.

- Dans le cadre de sa collaboration avec les instituts de l'enseignement supérieur, ETAP a permis à 712 stagiaires de bénéficier des stages, des projets de fin d'études, etc.

4) Gestion des carrières :

Sur ce plan, les actions suivantes ont été entreprises durant l'année 2016 :

- Validation par la commission d'expertise des résultats des évaluations des dossiers d'expertise pour la session d'expertise 2014 des ingénieurs et des auditeurs.
- Création d'une commission technique pour la révision des critères du système de promotion à l'expertise des ingénieurs.

D'un autre côté, en 2016, 21,24% de l'effectif dont ETAP assure régulièrement leur suivi administratif ont bénéficié d'un avancement de catégorie ,12% ont bénéficié d'un avancement d'une échelle et 35,26% ont bénéficié d'un avancement d'un échelon.

5) Politique sociale : dans le souci de garantir des bonnes conditions de travail pour leurs employés, l'ETAP a engagé des multiples actions durant l'année 2016.

- Prestations assurances : l'un des principaux piliers sur lequel s'appuie l'ETAP est le développement du capital humain. Sur cette base 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 de 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 paracliniques (biologie, imagerie médicale, ECG …) sont à la charge de l'entreprise. Des séances de sensibilisation et d'information sont organisées périodiquement pour le personnel par le médecin de travail.

En outre, une campagne de vaccination annuelle contre la grippe intéresse

le personnel et les membres de leur famille. 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.

Durant l'année 2016, ces actions ont été entreprises :

- Négociation avec la STAR pour l'amélioration du tableau de prestations ;
- Conclusion de nouvelles conventions avec plusieurs organismes et mise à jour des conventions avec les cliniques ;
- Couverture des veufs et veuves du personnel décédé de l'ETAP par l'assurance maladie ;
- Mise en place d'un système de contrôle des impayés du personnel retraité relatifs à l'assurance groupe ;
- Application du régime de base CNAM et leur complément auprès de la STAR.

- Fonds social :

  En 2016, le fonds social a accordé des prêts dont le montant total s'élève à 1 739, 630 DT. Ce montant a baissé de 1,7% par rapport à l'année 2015. Cette baisse s'explique par la diminution du nombre de demandeurs de crédits (93 en 2016 contre 117 en 2015), étant donné que la majorité des employés a bénéficié auparavant des multiples crédits.

  En plus, des aides à fonds perdus qui s'élèvent à 26.450 DT pour venir en aide à 11 personnes qui se sont trouvées dans des situations difficiles (Décès, maladies graves …..).

- Le 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 2016 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 :

- La distribution des tickets de restaurant pendant 12 mois au lieu de 11 mois ;
- Mise en place des critères d'expertise pour les gestionnaires ;
- Mise en place d'un comité pour l'actualisation du statut du personnel ;
- Augmentation du montant des prêts sociaux accordés à l'ensemble du personnel
- Octroi d'une prime d'aid El Fitr

- Activités culturelles et sportives :

- Activités sportives (ASETAP) :

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

- Deux équipes de football à six Hommes ;
- Une équipe de basketball Hommes ;
- Deux équipes de volleyball dames et messieurs ;
- Une équipe de handball Hommes ;
- Deux équipes de football pour enfants ;
- Une équipe de basketball pour Juniors ;
- Sports individuel (Natation, Karaté, Tennis et sports en salle)

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

- Championnats Foot inter- pétroliers pour les sections adultes ;

- Activités culturelles et de loisirs (AMETAP) :

  Durant l'année 2016, l'amicale de l'ETAP a proposé au personnel les activités suivantes :

- Séjours d'hôtels / de résidence aux profits des adhérents et de leurs familles ;
- Cartes d'accès à l'hôtel ;
- Une excursion à Tabarka, Bnimitir et Ain Draham ;
- Une soirée des fidèles ;
- Une journée des lauréats pour les enfants du personnel de l'ETAP ;
- Une colonie de vacances pour les enfants des adhérents à Hammamet ;
- La mise à disposition des billets de théâtre aux profits des adhérents ;
- La mise à disposition des billets d'accès à Carthage aux profits des adhérents ;
- Cours de langues, cours d'informatique et d'activités d'éveil artistique pour les enfants du personnel ;
- Organisation d'une Omra ;
- Entrainements et tournois sportifs au profit des membres du personnel et de leurs familles ;
- Ensemble de conventions avec des organismes et des partenaires (Tunisie Telecom – Zen Zen Home – Top Net – Global Net …)

Un camp scientifique pour les enfants du personnel de l'ETAP

Une journée de détente dans une maison d'hôtes « Ksar Ezzit » pour les femmes adhérentes

- Activités amicale des retraités ETAP (ARETAP) :

Les dépenses couvrant les activités sociales, culturelles et de loisirs s'élèvent à 32 136, 500 DT. Nous citons à titre d'exemples :

- Location de deux villas meublées à Hammamet
- Location de deux villas meublées à Kelibia
- Résidence à l'hôtel
- Excursions : l'ARETAP a organisé deux excursions à Tozeur et à Ain Draham, Hammam Bourguiba et Tabarka.

6) Activités de sécurité :

ETAP considère que la sécurité de son personnel et de ses biens est une priorité absolue et permanente, ainsi la mise en place de la politique santé, sécurité, environnement et qualité de l'ETAP traduit l'engagement de cette dernière à réduire les risques pour ses employés et les impacts environnementaux générés par ses activités.

Activités HSE :

Ainsi, plusieurs actions ont été menées dans le cadre du renforcement de la prévention contre les risques, à savoir :

- La vérification, le renforcement et la mise à niveau des moyens de détection et d'extinction d'incendie et de fuite de gaz dans les bâtiments ;
- L'entretien, la vérification périodique et le renforcement des moyens d'extinction d'incendie fixes et mobiles dans l'ensemble des bâtiments ;
- Le suivi des contrôles techniques périodiques et règlementaires des installations électriques, gaz, incendie, etc. par les bureaux de contrôle techniques agrées, et la réalisation des recommandations au niveau des bâtiments de l'ETAP ;
- La réalisation des recommandations de la protection civile suite à leurs visites aux bâtiments de l'ETAP ;
- La poursuite du programme de formation (secourisme, évacuation, etc.) en collaboration avec la protection civile et la prise en compte de ses recommandations ;

- La réalisation d'actions de renforcement de la sécurité anti-intrusion dans les bâtiments de l'ETAP ;
- L'acquisition et l'installation de portiques de sécurité (détecteur de métaux) dans chaque bâtiment de l'ETAP ;
- L'acquisition de miroirs d'inspection sous-véhicule à l'entrée du parking du siège de l'ETAP Mohamed V ;
- La formation du personnel à la lutte contre les feux d'hydrocarbures à l'école du feu de la STIR (niveau 1 et niveau 2) ;
- L'initiation à l'étude d'une installation d'extinction automatique du feu du local des produits chimiques du CRDP (centre de recherche et de développement pétroliers) dans le cadre d'un projet de fin d'études ;
- La préparation d'un cahier des charges pour le lancement d'une consultation pour la rénovation des systèmes de détection incendie et fuites de gaz au CRDP.

D'autres activités HSE ont été réalisée en 2016 dont les plus marquantes sont :

- ✓ L'étude des documents TCM/TOCM et la participation active aux réunions préparatoires ;
- ✓ La participation aux foires internationales, colloques et séminaires (JST, ISST) ;
- ✓ Participation aux workshops HSE ;
- ✓ Formation sur le système de management environnemental suivant l'ISO 14001 ;
- ✓ Suivi des travaux de rénovation du siège de l'ETAP sis à Kheireddine Pacha et campagne d'inspection du chantier ;
- ✓ Correspondances et participation aux réunions avec les agences nationaux et les ministères (inventaire des déchets dangereux demandé par la direction de la sécurité du ministère de l'industrie, demande d'approbation de l'ANPE, etc.) ;
- ✓ L'encadrement et la participation aux soutenances des projets de fin d'études universitaires en partenariat avec des entreprises industrielles et des partenaires de l'ETAP ;

Organisation d'une sortie de visite technique à la concession Sidi Kilani (ETAP/CTKCP) avec 10 stagiaires PFE

- ✓ Participation au comité de révision des critères de promotion par l'expertise des ingénieurs (HSE et autres) ;
- ✓ Visite de quelques sites pétroliers.

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

En 2016, 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, le suivi des analyses des eaux des bâches à eau au siège de l'ETAP (Mohamed V) afin de prévenir les éventuelles contaminations, la sécurité et les conditions de travail 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.

Activités HSE avec les partenaires

Un ensemble d'activités HSE, ayant marqué l'année 2016, ont été réalisées avec les différents partenaires de l'ETAP. On cite essentiellement :

- ✓ La participation active aux différents TCM/TOCM ;

- ✓ Etude du cahier des charges et suivi du dossier de la consultation jusqu'à l'attribution du marché du projet de la construction d'une double clôture de sécurité du CPF de la concession Chergui (ETAP/Petrofac) et Participation à l'audit HSE des soumissionnaires du projet ;
- ✓ Réunions avec les partenaires et les opérateurs des champs pétroliers pour suivi des actions HSE réalisées au niveau des concessions (CTKCP, ENI, SODEPS, Petrofac) ;
- ✓ Réunions et workshop avec Winstar concernant le bouchage du puits Win12bis par le sulfate de Baryum suite à l'incompatibilité de l'eau de formation et de l'eau douce injectée et proposition d'une solution en collaboration avec la Technopole de Borj Cedria ;
- ✓ Réunions et workshop avec SODEPS, ENI et le bureau d'études concernant l'étude de dépollution ;

Participation de 05 personnes de l'ETAP à une séance de sensibilisation sur la sécurité routière moyennant un équipement de simulation, organisée par Winstar

- ✓ Suivi des dossiers des autorisations d'ouverture et d'exploitation des établissements classés des concessions dont ETAP est partenaire ;

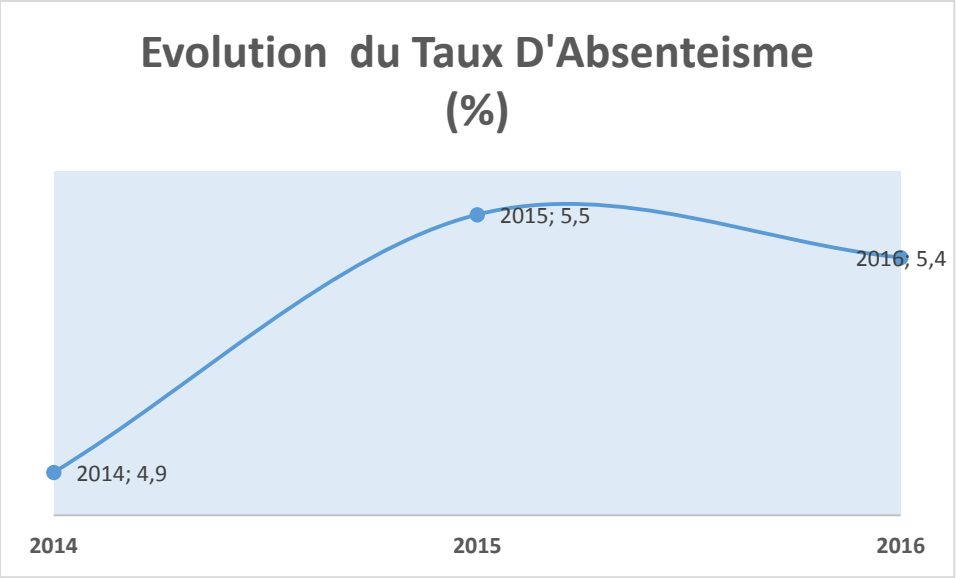
visites de quelques sites pétroliers (BBT, Sidi Kilani, Waha, ENI

- ✓ Etude et approbation des dossiers d'appel d'offre (cahiers des charges et liste des fournisseurs) de projets HSE lancés par les partenaires de l'ETAP (Etude d'Impact sur l'Environnement (forages, traitement boues de forage, traitement des bourbiers, etc.), études de dangers, mise à niveau des circuits fire fighting, renforcement de la sécurité des sites pétroliers (vidéosurveillance, clôture, etc.), catering, construction de quartier vie, construction d'infirmerie, location des voitures 4x4 et voitures de ville, services prévention H2S, transport de brut, etc.).

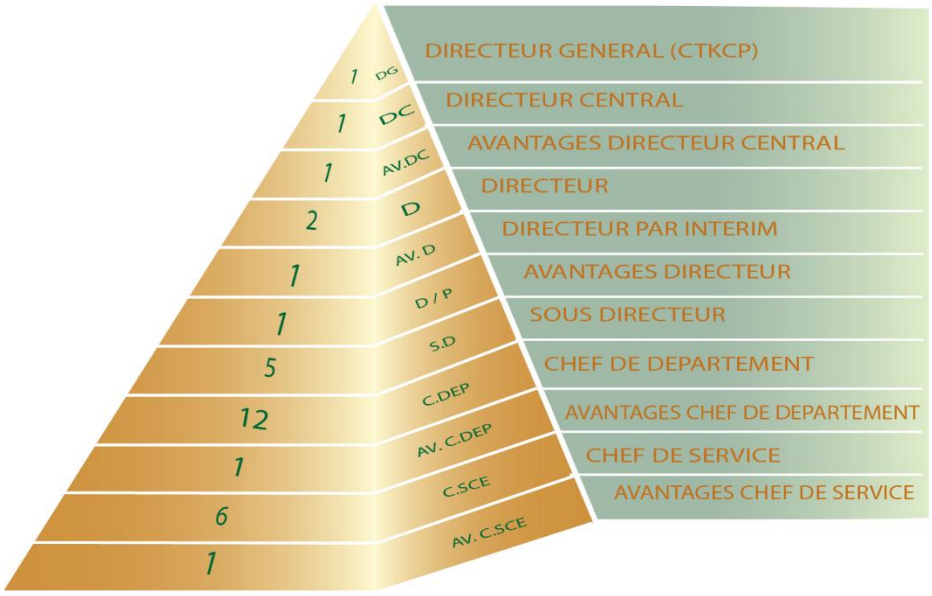
Résultats 2016 :

La politique de l'ETAP, ses engagements et les actions engagées envers l'organisation du milieu du travail ont générés durant l'exercice 2016 les résultats suivants :

- Les femmes constituent 36,29% de l'ensemble du personnel à ETAP.
  Les femmes cadres à profil technique représentent 29,66% de l'ensemble des cadres du même profil et le personnel féminin représente 25.07% de l'ensemble du personnel affecté dans les directions techniques.
- Le nombre total des journées d'absence en 2016, a diminué par rapport à celui de l'année 2015 (9012.5 jours contre 9223.5 jours). Cela s'explique principalement par la diminution des congés d'hospitalisation, sans solde, d'accident de travail et de maternité pour l'ensemble du personnel exerçant à ETAP.
  A cet effet, le taux d'absentéisme a diminué durant l'année 2016 pour arriver à 5.4% contre 5.5% en 2015.

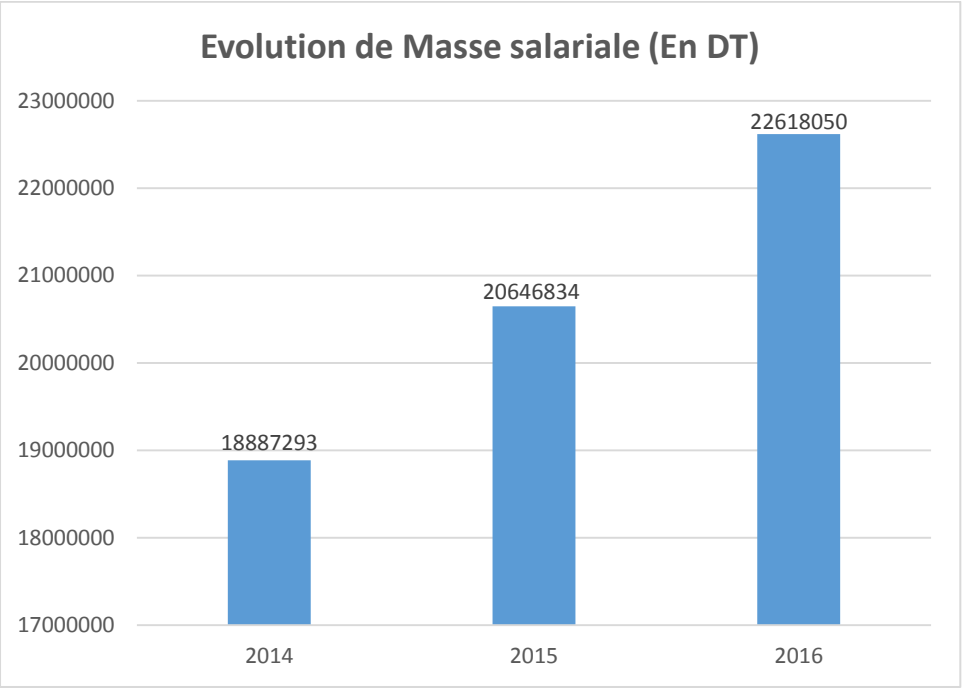


- L'augmentation du taux d'encadrement de 61.14% en 2016 contre 59.59% en 2015 et contre 59% en 2014.
- Durant l'année 2016, 32 agents toutes catégories confondues ont bénéficié d'une nomination à un poste fonctionnel ou d'un avantage inhérent à un grade fonctionnel.



Parmi ces nominations, on trouve 11 femmes nommées dans des postes fonctionnels ce qui fait un pourcentage de 34.37% ce qui confirme la tendance de l'ETAP vers la concrétisation de l'égalité entre les sexes qui est l'objectif 5 de développement durable.

- La masse salariale de l'année 2016 a été de 22.618.050 DT, soit une augmentation de 9.54% par rapport à l'année 2015.



- Le dialogue social et la bonne coordination avec les partenaires sociaux a généré un bon climat social au sein de l'Enterprise et aucun jour de grève n'a été enregistré durant l'année 2016.

III- 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.

Actions 2016 :

Projets environnementaux :

- **Projet de coopération entre ETAP et TBC (technopole Borj Cedria)** :

Les eaux générées par l'activité pétrolière sont très salines et contiennent une forte concentration en métaux lourds, ce qui représente un danger pour l'environnement.

ETAP a identifié une solution prometteuse en collaboration avec le centre de recherches et de technologies de l'eau (CERTE) de la TBC et ce, à travers un contrat (signé en 2016) qui a deux objectifs :

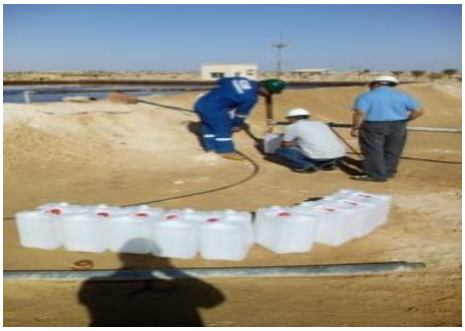
- Recherche de la mise au point d'un procédé de traitement des eaux de production des sites pétroliers et le développement d'une méthode de valorisation des sous-produits obtenus.
- Recherche de la mise au point d'un procédé de culture de micro algues pour la production du biodiesel en utilisant les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

Ce marché a été conclu avec la société de Gestion de la Technopole de Borj Cedria (SGTBC) à travers un marché de gré à gré (raisons technique).

Le mode de payement dépend de l'état d'avancement des travaux, d'où l'abandon de l'une ou des deux actions en cas ou les résultats des premières phases s'avèrent non concluants (condition contractuelles).

Le budget alloué à ce projet s'élève à 257 000 DT.

Les principaux événements réalisés durant l'année 2016 s'articulent autour de :



Prise des échantillons d'eau de concession Sabria (ETAP – WINSTAR).

La caractérisation des eaux et la validation du traitement

Échantillonnage des algues des salines de Monastir (Sahline) et de Sfax

- La culture des algues dans les eaux de production à l'état brut pour identifier la réaction des algues à des fortes concentrations de métaux lourds.

Organisation d'une cérémonie de démarrage des travaux de ce projet en présence du ministre de l'énergie, des mines et des énergies renouvelables, le ministre de l'industrie et du commerce, le ministre conseillé auprès du président du gouvernement et le secrétaire d'état de la recherche scientifique

- **Incitation à l'utilisation de nouvelles technologies dans le domaine HSE** : soucieuse de la promotion des nouveautés dans le domaine de la préservation de l'environnement et de la sécurité, ETAP a été toujours sollicitée par les fournisseurs des nouveaux produits.

  C'est ainsi que, suite à une demande de la société PROTECTA (distributeur officiel d'un nouveau système écologique d'extinction automatique d'incendie), le département HSE de l'ETAP a estimé que cette nouvelle génération de système d'extinction automatique est une alternative efficace et rentable pour remplacer les systèmes d'extinction conventionnelle au gaz HFC et CO2.

  Une présentation du produit et un test réel ont été effectués aux locaux de l'ETAP en présence des représentants des partenaires, des sociétés

industrielles, des bureaux d'études et du personnel de l'ETAP et ce, pour identifier les avantages de ce nouveau système.

Présentation du nouveau système d'extinction automatique d'incendie

- **Etude d'impact sur l'environnement :**

- Permis Chaal : dans le cadre de ses activités d'exploration, ETAP a lancé un projet d'acquisition sismique 3D au niveau du permis Chaal. Une étude d'impact sur l'environnement a été lancée, à travers un bureau d'études, pour avoir l'approbation de l'Agence Nationale de Protection de l'Environnement (ANPE). L'évaluation des offres des fournisseurs, la vérification de l'étude d'impact sur l'environnement et le suivi du dossier jusqu'à l'approbation de l'ANPE ont été effectués par le département HSE.
- Forage KB/2 : dans le cadre des préparatifs pour le forage du puits d'exploration KB/2 au permis nord des chotts et dont ETAP est opérateur, un cahier des charges relatif à l'étude d'impact sur l'environnement a été élaboré en vue du lancement d'une consultation pour la réalisation de cette étude.

- **Campagne de nettoyage du Sahara tunisien :**

Depuis 2014 le comité, composé des membres qui représentent les sociétés opérants dans le Sahara tunisien (ETAP – OMV – WINSTAR – ENI – MEDCO ENERGY – SODEPS – SITEP – et la STEG), organise une campagne de

nettoyage du désert tunisien dont le but est la sensibilisation des utilisateurs du désert à la préservation de l'environnement.

Campagne de nettoyage du Sahara Tunisien le 20/10/2016

Durant l'année 2016 , la campagne a été réalisée au point PK 40 où 65 personnes , représentant différentes sociétés ainsi que des agents de la garde nationale et des militaires , se sont rassemblés le 20 octobre 2016 pour la collecte des déchets ménagères éparpillés tout autour du poste de contrôle militaire appelé PK 40.

- <u>Travaux de remise en état du site de forage du puits d'exploration Majel Bel Abbes /2 (MBA /2)</u> :

Ces travaux ont été entamés à la fin de l'année 2015 et ont été achevés au début de l'année 2016, et qui consistent en :

- La collecte et le transport des déchets solides de forage ;
- Le nettoyage de fonds des bourbiers ;

- Le transport et le traitement de toute la quantité de solides contaminés sur le site de traitement ;
- Le nettoyage des résidus en surface sur les deux sites (celui du forage et du camp d'habitation) ;
- Le démontage de la tête du puits et la fermeture des tubes ;
- La destruction de toutes les constructions en béton (rigoles, cave, plateformes en béton) et mise en décharge contrôlée des déchets de démolition ;
- Le remblayage et le compactage d'une distance de 4330 mètres de pistes agricoles au voisinage du site du puits du site du puits MBA/2 ;

Remblayage du creux de la tête du puits ainsi que des deux bourbiers et du bassin d'eau

La réception provisoire des travaux a été réalisée en février 2016. Un rapport détaillé de fin des travaux a été soumis à l'ANPE et à l'Agence Nationale de Gestion des Déchets (ANGED) pour information.

- **Participation à «TIER 2 Oil spill response exercice» Bizerte 25-26 MAI 2016 :**

Cet exercice a été réalisé par MOIG –STIR-OMMP-ETAP-PROTECTION CIVILE-OSRA-DESMI, son but est de :

- Vérifier les procédures de notification identifiées dans les plans d'intervention

- Démontrer la capacité de coordonner ou de diriger les opérations liées à la mise en œuvre des mesures d'intervention contenues dans les plans d'urgence respectifs
- Démontrer la capacité de surveiller toutes les opérations sur le terrain et d'assurer le respect des normes de sécurité
- Démontrer la capacité de l'équipe d'intervention à déployer des barrages de retenue à divers endroits
- Démontrer la capacité de l'équipe d'intervention, en cas de déversement, de déployer l'équipement de récupération dans la zone de confinement
- Intégrer et tester les sociétés pétrolières et gazières

Déroulement de l'exercice

Résultats 2016 :

Les actions menées par l'ETAP dans le domaine de la protection de l'environnement, en conformité avec l'objectif 13 de développement durable qui concerne la lutte contre le changement climatique, ont générées les résultats suivants :

- 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 conformément à l'objectif 14 de développement durable ;

- La réduction de la consommation d'eau et d'énergie ; en effet des sujets de PFE ont été attribués concernant la maîtrise de l'énergie et l'eau à savoir le sujet d'audit énergétique du siège de l'ETAP Mohamed V et le sujet d'une étude de faisabilité d'une installation de production de l'électricité avec le photovoltaïque en exploitant les toits du siège Khereddine pacha qui est en cours de rénovation ;
- L'achat de produits locaux et l'intégration des critères environnementaux.

IV- Lutte contre la corruption :

Principes du pacte mondial :

- 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 :

A ce propos, la cellule de gouvernance, existante depuis 2012, a été rattachée au conseil d'administration de l'ETAP et ce, le 02 novembre 2016.

Ce rattachement était en application du décret gouvernemental n° 2016-1158 du 12 Août 2016, portant création des cellules de gouvernance et fixant leurs attributions, notamment son article 9 qui stipule que : « la mise en place des cellules de gouvernance prévues par le présent décret gouvernemental devra se faire dans un délai maximum de 3 mois à compter de la date de sa publication ».

Le régime de la gouvernance vise la soumission de l'entreprise à des lois, des régimes et des décisions qui tendent à aboutir à la perfection en choisissant des méthodes de travail efficace. Il a aussi pour but la délimitation des responsabilités et des droits afin d'améliorer le rendement de l'entreprise.

A cet effet, il est basé sur la transparence, l'égalité et sur la redevabilité afin de concrétiser la confiance et la crédibilité entre les différents intervenants.

La cellule de la gouvernance est rattachée au conseil d'administration et elle est sous la tutelle du Président Directeur Général. Elle coordonne avec la cellule centrale au niveau du ministère de tutelle, les services de la gouvernance au 1er ministère, la société civile et avec toutes les parties prenantes dans le domaine de la gouvernance.

La mission de la cellule gouvernance au niveau de l'ETAP consiste à :

- Veiller à la bonne application des principes de la gouvernance et la lutte contre la corruption tout en respectant la réglementation en vigueur ;
- La participation dans la préparation des programmes et des stratégies nationales, sectorielles et dans les plans d'actions pour la concrétisation de la gouvernance et de la lutte contre la corruption et elle veille à leur bonne application conformément aux critères et aux indicateurs adoptés dans ce régime ;

- Généraliser la culture de la bonne gouvernance et de la transparence et veiller au respect du code déontologique et du manuel des procédures ;
- Participer à l'organisation des colloques en rapport avec la gouvernance et la lutte contre la corruption et représenter l'ETAP auprès des instances et des structures concernées par la gouvernance et la lutte contre la corruption ;
- Donner un avis à propos des programmes de formation et de développement des compétences des employés et des cadres de l'entreprise dans le domaine de la gouvernance ;
- Renforcer la relation de l'administration avec la société civile dans le cadre du partenariat et de la consultation ;
- Donner les avis sur les projets des lois et les textes réglementaires envoyés à l'ETAP pour consultation. En plus, la cellule de la gouvernance donne son avis sur toutes les affaires se rapportant à la gouvernance ;
- Proposer les moyens et les procédures qui permettent l'exploitation adéquate des ressources permises et ce, dans le cadre toujours de la bonne gouvernance ;
- Coordonner avec les structures chargées de la déontologie, de la qualité et de la relation avec le citoyen et l'administration électronique dans toute affaire se rapportant à la bonne gouvernance ;
- Préparer le plan de travail annuel et ce, en coordination avec les structures concernées et les parties intervenantes dans la gouvernance ;
- Préparer un rapport trimestriel afin de le soumettre à la cellule centrale au niveau du ministère de la tutelle et un autre annuel comportant les propositions et les conceptions.

V-Perspectives et stratégies futures :

1) Droits de l'Homme :

Durant les exercices 2017 et 2018, l'ETAP a renforcé ses interventions dans les régions de Tataouine et de Kébili et ce, toujours dans le cadre des consortiums conclus.

Il est à signaler que l'ETAP et ses partenaires comptent prolonger le consortium de Tataouine.

2) Travail :

Fidèle à ces traditions dans la recherche continue à améliorer les conditions de travail de ses employés, l'ETAP a renforcé les efforts, durant l'année 2017 et l'année 2018, afin de mieux concrétiser le dialogue social avec les partenaires sociaux et optimiser la gestion de ses ressources humaines.

A ce propos, il est à signaler que l'ETAP vise durant l'année 2018 la promotion du dialogue social et l'élaboration d'une charte de dialogue social pour l'Entreprise.

3) Environnement :

Sur le plan environnemental, l'ETAP a établi un plan d'action riche et a multiplié les initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

4) Lutte contre la corruption :

Durant l'exercice 2018, l'ETAP compte renforcer les initiatives pour veiller à la bonne application des principes de la gouvernance, de la transparence et de la lutte contre la corruption tout en respectant la réglementation en vigueur.

Nous citons à titre d'exemple :

- La promotion du développement de l'administration électronique dans le cadre des orientations nationales de la stratégie de modernisation administrative « administration 2020 » et ce, en concertation avec la tutelle et la présidence du gouvernement.
- Lancement du projet « Elaboration du manuel des procédures du processus de gouvernance ».