



Communication sur le progrès

COP'S 2018

Société Slama Frères – Février 2019

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

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



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



MESSAGE DE MONSIEUR ALI SLAMA

PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL

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

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

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

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

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

Slama Frères, applique depuis des années une politique expansionniste qui vise le développement continue 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.
- En 2017 par l'obtention du certificat label Produit HALAL
- En 2017-2018 par l'obtention du certificat Saveur de l'année des produits nejma
- En 2018 par l'obtention du certificat ISO 50001 en management de l'énergie
- En 2018 par l'obtention du certificat ISO 9001 2015 en management de la qualité

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.

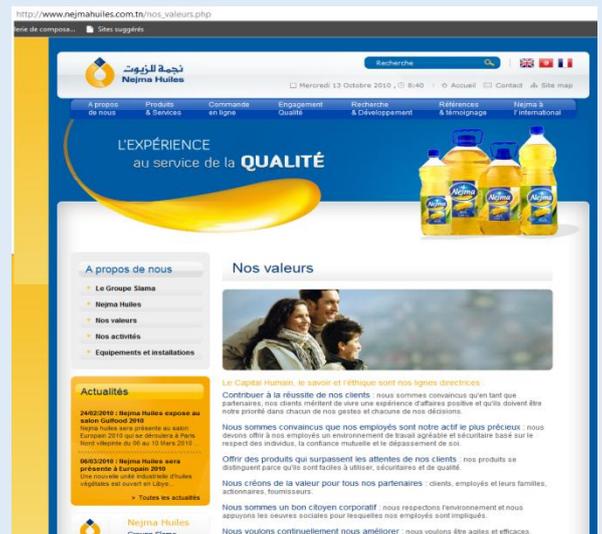
Nous sommes convaincus que nos employés sont notre actif le plus précieux : nous devons offrir à nos employés un environnement de travail agréable et sécuritaire basé sur le respect des individus, la confiance mutuelle et le dépassement de soi.

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 : actionnaires, clients, employés et leurs familles, 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 CCE;
- Au niveau du Conseil d'administration.

Enquête annuelle sur le climat social et résultats du Bilan social

Comme chaque année, Slama Frères a réalisé, en 2018, son bilan social d'amélioration des performances (de climat social, santé et sécurité au travail, considérations Environnementales...)

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

NORMES DU TRAVAIL



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

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

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

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

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

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

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

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

NORMES DU TRAVAIL

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

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

De même pour les critères de choix, de sélection et d'évaluation des fournisseurs ou la sous-traitance, toute forme de discrimination est rejetée. Les fournisseurs sont sélectionnés, évalués selon les critères de rapport qualité /prix , économie d'énergie, le conseil, le respect des valeurs du pacte mondial...

لوارد البشرية – الموظفين، شركة نجمة للزيوت تعمل على التمسك بالتعددية في بيئة عمل تسودها الثقة والاحترام للتبادل والتي يشعر فيها الجميع بالسهولة عن مردودية العمل وسمعة مجموعتنا.
نحن نلتزم باستقطاب وتوظيف وترقية الموظفين على أساس وحياد 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 أننا لن نستخدم أي نوع من أنواع العمل القهري المتجبر أو تشغيل الأطفال.
نحن نلتزم بالعمل على تنمية وتطوير كفاءات وقدرات الموظفين. كما نحرص على مساهمة بصفة منتظمة بأهدافنا للرسمية و تدعيمهم بأهم مبادئها قصد تشريكهم في العمل لجماعي والتمكين من خلق الإضافة سنعمل على المحافظة على مد جسور التواصل عن طريق أنظمة الإخبار والإجراءات الاستشارية داخل الشركة.
أيامنا مستابجوهرية العامل البشري في دفع نظام الجودة و تكريس قيمه فاننا نوقر لعمالنا و إدارتنا قرص التكوين و الرسملة غاية توسيع معرفتهم و تحسين مؤهلاتهم و قدراتهم مع توفير أكبر أسباب النجاح في الهام للنوطة 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	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Le recrutement d'un responsable sécurité (Demoiselle) pour améliorer le système de surveillance des conditions de santé et sécurité au travail ➔ Prévenir les risques professionnels (Réduire au minimum les dangers dont les activités peuvent comporter pour les personnes impliquées : travailleurs managériaux et non managériaux sous-traitants et visiteurs) ➔ Adoption de bonnes pratiques de prévention et d'un certain nombre de valeurs « Instaurer une Culture Santé et Sécurité au travail »
2012	<ul style="list-style-type: none"> ➔ 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 ➔ Suivi de la santé (médecine de travail) ➔ Maîtrise de la conception des locaux et du matériel et leur assainissement ➔ Suivi de l'hygiène corporelle et vestimentaire ➔ Suivi de l'hygiène des locaux
2014	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Recrutement d'une Responsable Laboratoire contrôle qualité qui veille sur le Contrôles réguliers des intrants et PF conformément aux spécifications en vigueur : Assurer une qualité de produit satisfaisante ➔ Contrôle des produits retournés et éventuellement examen des réclamations tout en respectant les délais : maîtrise des corrections et des actions correctives ➔ Maîtrise des analyses et essais industriels ➔ Conception des procédures et des techniques de contrôle ➔ Respect des règles d'hygiène et sécurité & santé au travail (Risque chimique) ➔ Maîtrise de la performance environnementale (analyse des pertes) ➔ Veille réglementaire

Opération blanche du 27 février 2017

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 27 février 2017.

Cette opération blanche (simulation d'un incendie derrière les dépôts de stockage suivi 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 une équipe restreinte s'est attaquée aux feux, une seconde équipe s'est attaquée pour limiter l'acide, et une troisième équipe professionnelle de la protection civile menée de chiens dressés, s'est occupée de la recherche des victimes, et une 4^{ème} équipe de sauveteurs s'est occupée de l'accueil et des premiers secours des victimes

La Télévision nationale à accompagner cet évènement et été sur le lieu de l'essai à blanc pour interviewer et filmer l'opération blanche.

Opération blanche du 22 juin 2018

Un essai à blanc du Scénario : « fuite d'hydrogène enflammée dans l'unité d'hydrogénation» s'est organisé avec succès le 22/06/18 sur site.

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

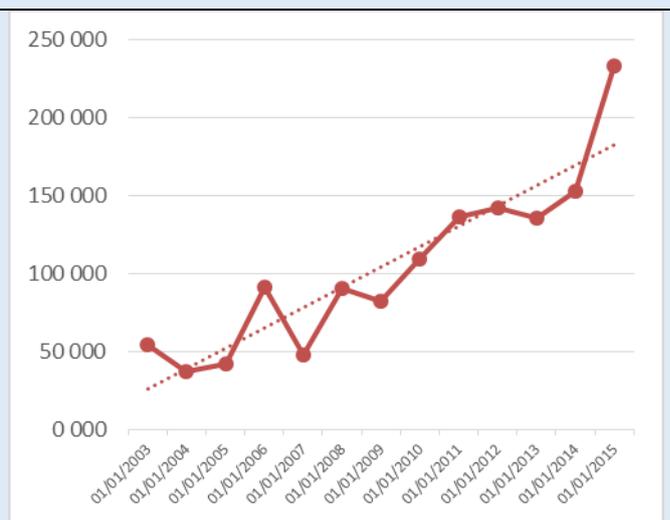
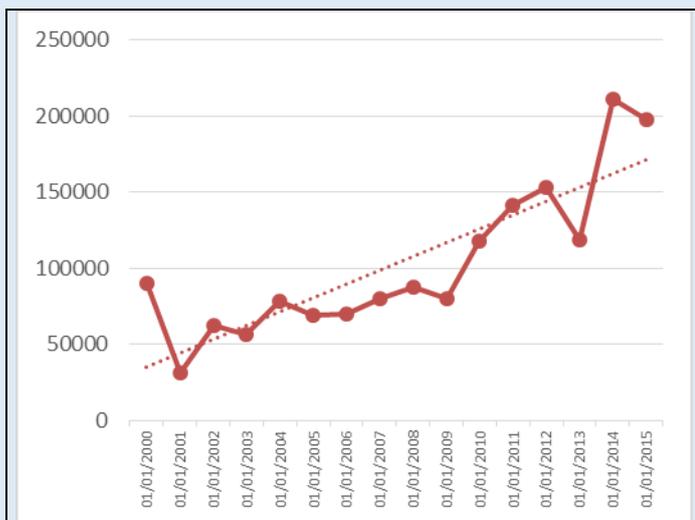
Fond social 1

- 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

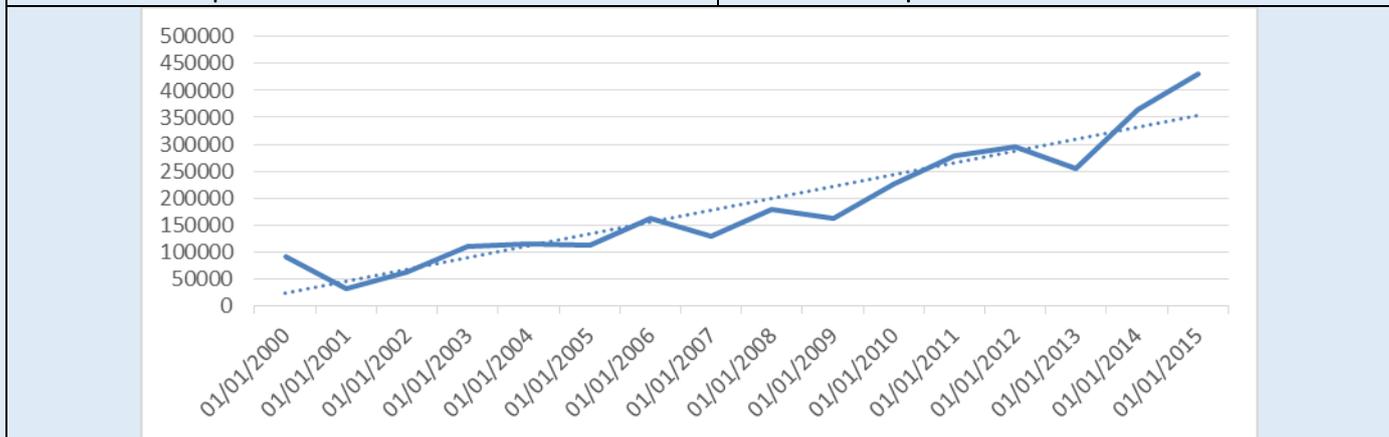
Fond social 2

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



Total des prêts fond social n°1 de 2000 -2015

Total des prêts fond social n°2 de 2003 -2015



Evolution des prêts des fonds sociaux 2000-2015

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 sécurisé 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.

Système 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 graisse 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,



Sensibilisation des contrôleurs qualité, chauffeurs, agents de dépotage, opérateurs de la station de lavage le 26/09/16 à 9h00

Briefings journaliers de 45mn avec l'équipe opérationnelle et technique

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 Nejb 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 :

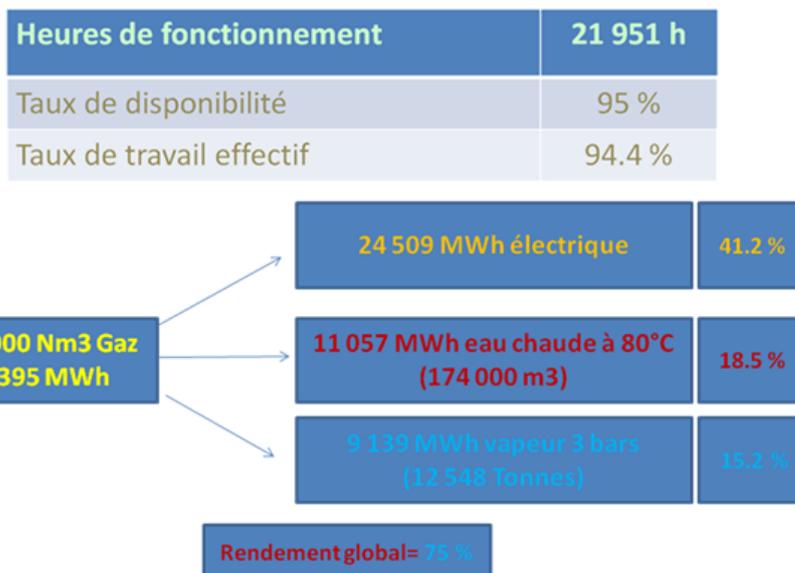
Lors de son dernier audit énergétique réalisé à l'usine d'Oued Ellil par un bureau d'étude spécialisé. L'analyse, qui portait sur tous les équipements énergivores, a conduit à la mise en œuvre de quelques mesures d'économie d'énergie en 2015 en vue de réduire la consommation de gaz. Slama Frères a reçu 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 bâches alimentaires des chaudières et à la récupération de la vapeur flash du retour condensat ainsi qu'une meilleure optimisation de l'éclairage de l'usine et la réduction de la puissance souscrite de 2 postes transfo. Au coût total d'environ 10 000 DT, ces projets ont reçu un financement de 20% de l'ANME.

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

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
6- Mise en place du système de management de l'énergie ISO 50001 – Déc 2016	Certification fin 2017

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
Signature d'un accord de coopération : SLAMA FRERES – ANME



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

النزاهة والاستقامة، لا تتلقى شركة نجمة للزيوت ولا تقدم على أي تانية نقدية غير مشروعة من أجل إبقاء أو لحصول على مكاسب تجارية أو مالية. لا يسمح للموظفين إعطاء أو تلقي الهدايا أو القيام بتانية نقدية يمكن أن تكون رشوة أو تأخذ شكلاً من أشكالها. ويتوجب عليهم رفض أي طلب أو عرض من هذا القبيل وتبليغ المسؤولين بذلك. **البيانات 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 :

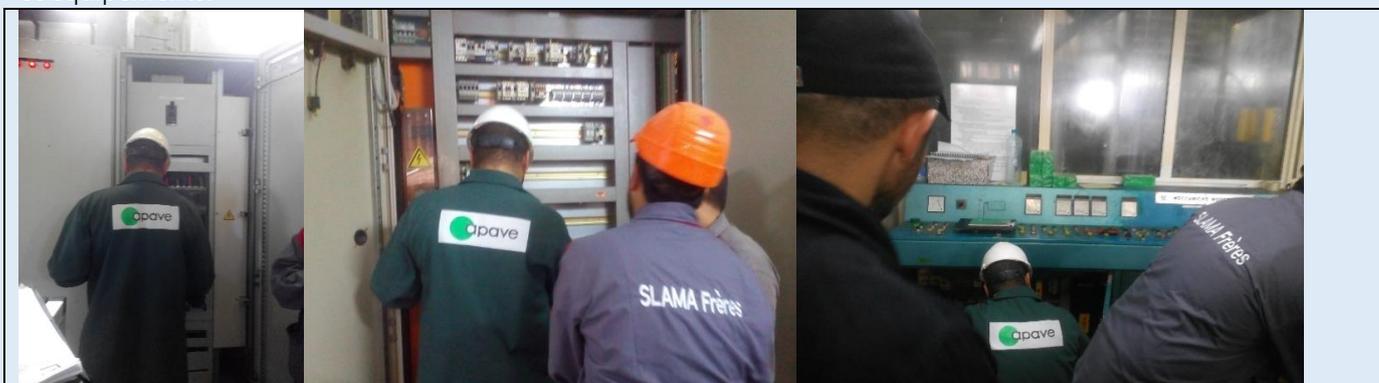
L'effectif global ne cesse d'augmenter et les femmes représentent aujourd'hui 9.22% de l'effectif alors qu'elles ne représentaient que 7.4% en 2008. De plus 22% des cadres sont des femmes alors qu'elles ne représentaient que : 12% en 2008

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

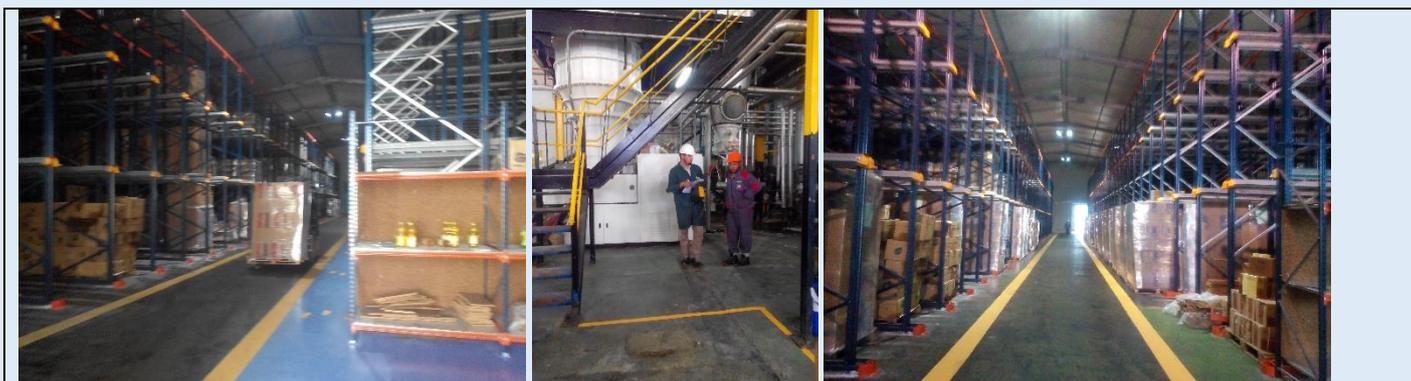
Sécurité et santé au travail :

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 NH3

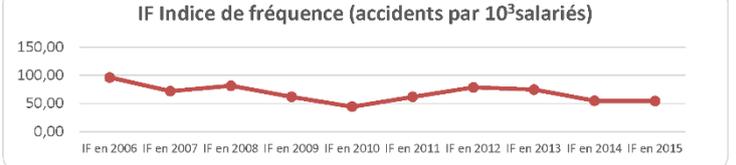


Aménagement d'un nouveau bureau de médecin de travail en juillet 2016

Rapport d'Accidentologie 2006-2015

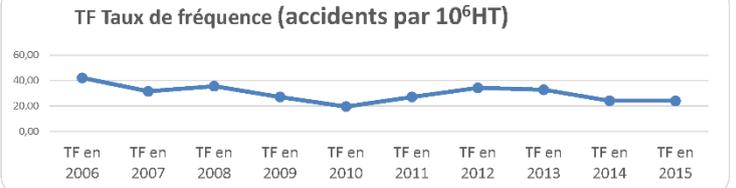
IF (Indice de fréquence) = (Nbr Accidents avec Arrêt/Nb de salariés)x 1000

Indice de fréquence	NAT	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



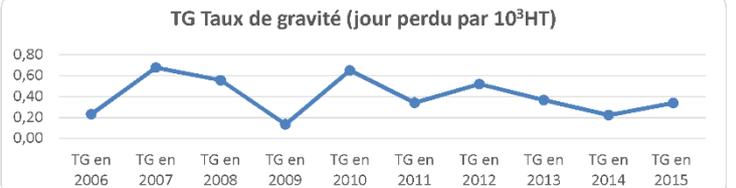
TF (taux de fréquence) = (Nb. AT avec Arrêt / Nb. HT) * 1000000

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

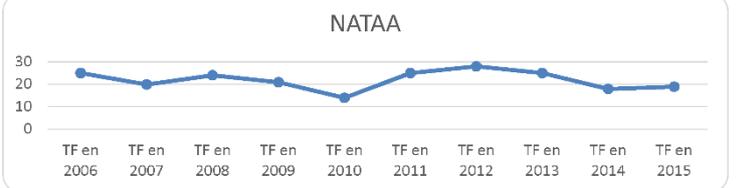
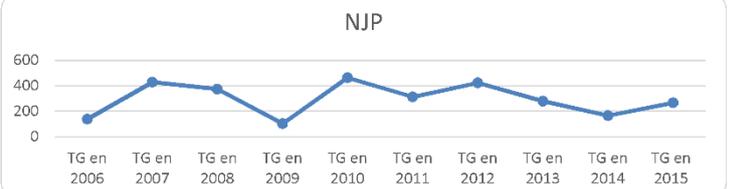
Taux de gravité	NJP	Effectif	NB HT	TG	Unité
TG en 2006	138	259	592592	0,23	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2007	430	277	633776	0,68	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2008	375	294	672672	0,56	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2009	104	337	771056	0,13	jour perdu par 10 ³ HT
TG en 2010	465	312	713856	0,65	jour perdu 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



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

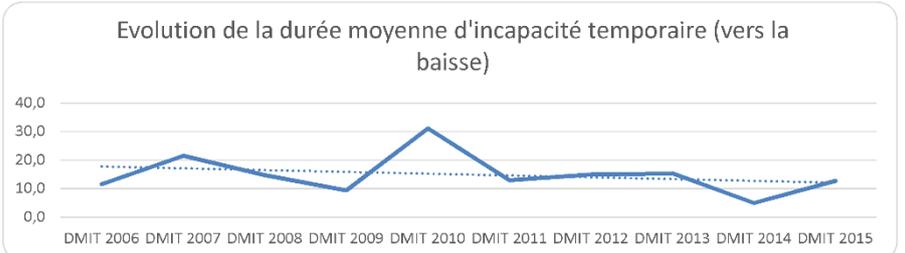


DMIT (Durée Moyenne d'Incapacité Temporaire) (repos) : 16,35 jours

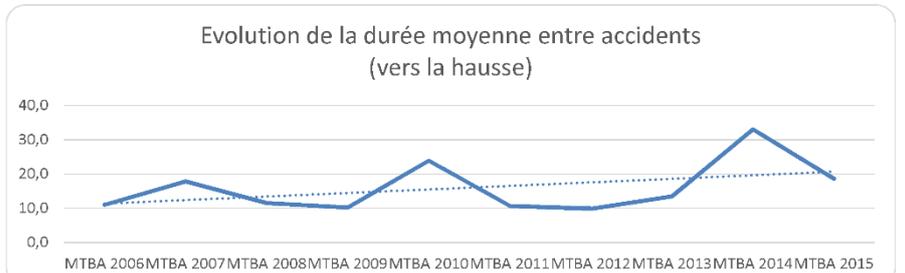
<DMIT du secteur 28,37 jours

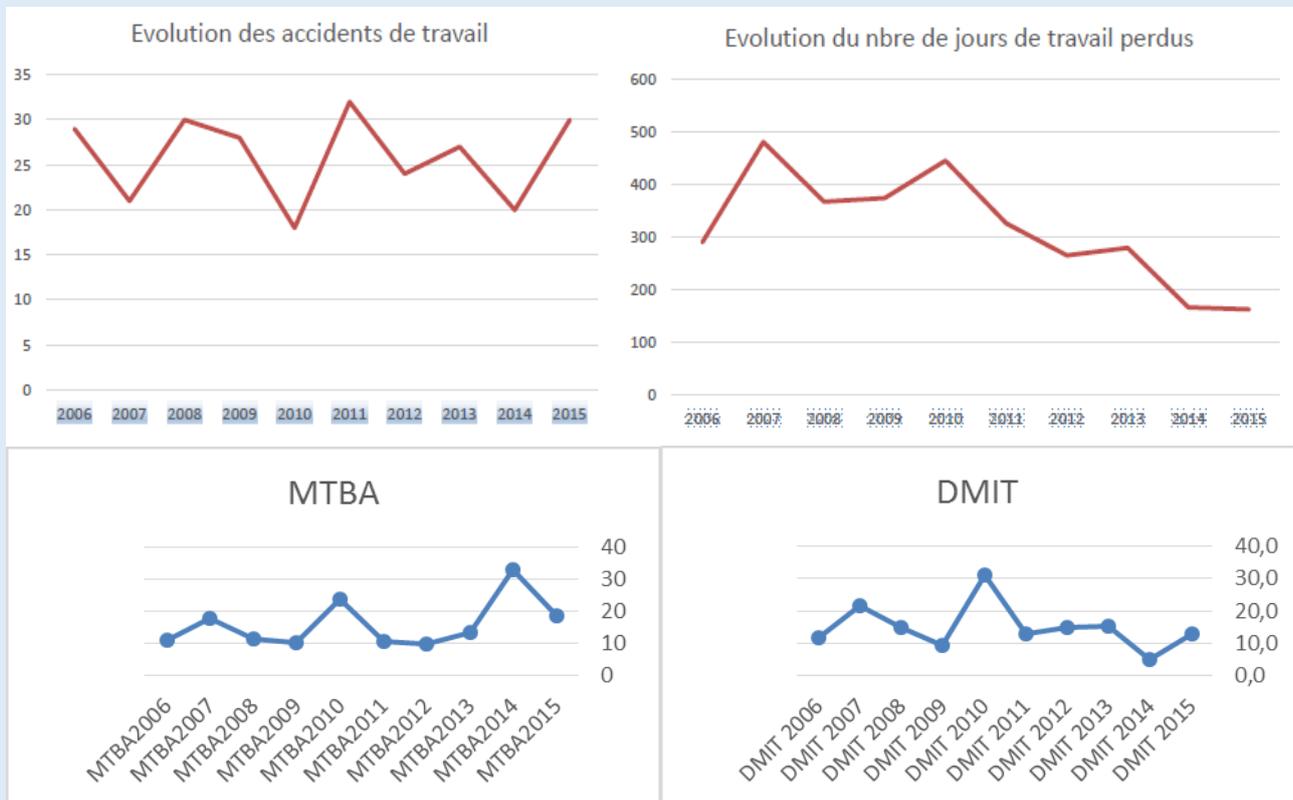
MTBA : temp moyen entre deux accidents

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





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.

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 Slama 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



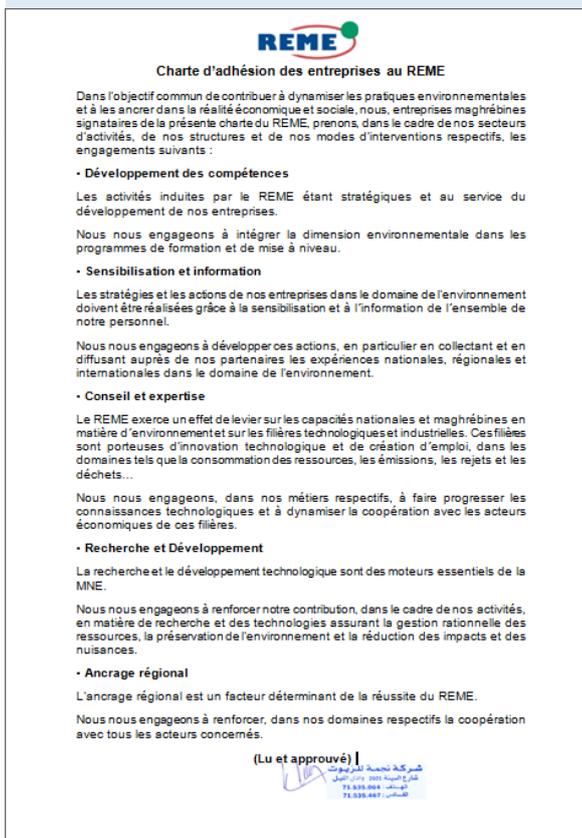
Principaux projets de la période 2006 -2016 :

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 (GTC -Gestion Technique Centralisée)
2017	→ Recondution du système de management qualité et énergie
2018	→ Certification ISO 9001 : 2015 et ISO 50001 : 2011 → Elaboration de la stratégie 2018-2022 –dont les principaux axes stratégiques : rentabilité-satisfaction clients-motivation du personnel – développement durable

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



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

Politique environnementale



CCE Commission consultative d'entreprise

Social : Price of the national “Exemplary Worker”



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



Mr Ridha SLAMA (DGA de SLAMA 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, 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 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 rappellons 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/>

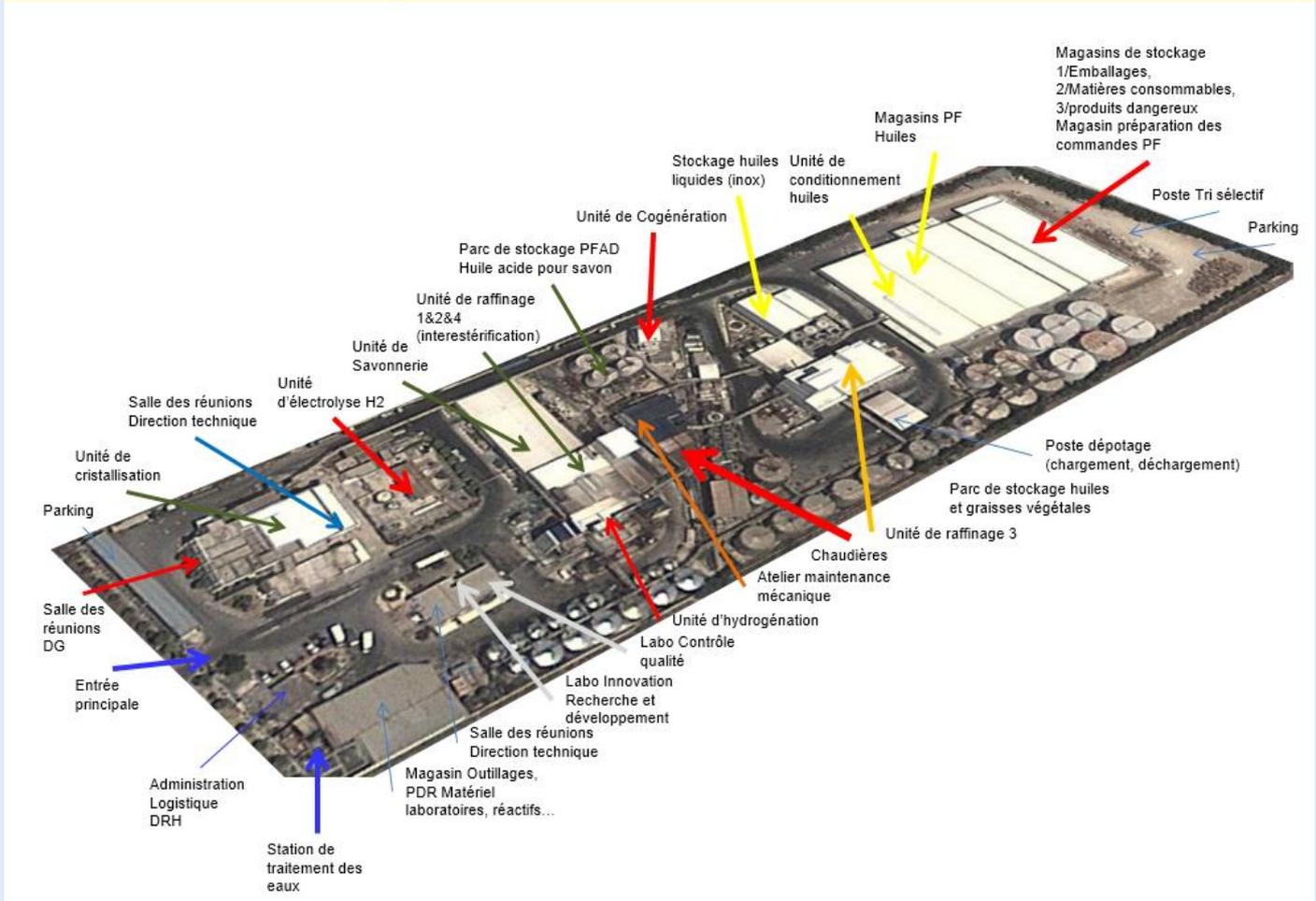




Safety training : White operation 13/01/15



PLANT PLAN 55 000 square meters



Faits marquants de la période novembre 2016-Octobre 2017



Janvier 2017 : Mise en place d'un système de motivation et reconnaissance du mérite pour l'ensemble des activités opérationnelles en attendant son élargissement pour couvrir l'ensemble des activités de l'entreprise, des Tableaux de bord de suivi sont établis pour assurer l'équité et la traçabilité des notes. (les Critères et barèmes de notation élaboré en consensus avec les Responsables et leurs subordonnés au niveau de chaque activité).

Novembre 2016 Sensibilisation des opérateurs à la Santé, sécurité au travail, sécurité des denrées alimentaires environnement et énergie



Opération blanche 27 février 2017



4/5/17 : (environnementale) sensibilisation aux risques microbiologiques et l'hygiène du milieu



16-17-18-19 mai 2017 : Audit et diagnostic de conformité réglementaire environnement, santé et sécurité, sécurité des denrées alimentaires

23/05/17 : Organisation d'une journée de sensibilisation anti-tabac avec animation et karaoké



Accueil des étudiants en stages et visites d'usine -février – mai 2017
(Photo des étudiant de l'école de Mezez ElBab)



Photo : audit du 08/09/17 certification HALAL LABEL FOOD (respect Ethique)



29 Août 2017 : Engagement dans le cadre d'un projet d'Approche de performance globale basée sur la RSE : le cabinet Key consulting été choisi pour faire ce parcours.



Réunion de suivi du projet de reconduction ISO 9001 2015



01/11/2017-Atif circulant : Lancement de l'investissement en palettes plastiques durables et adéquate pour les denrées alimentaires (palettisation des Graisses végétales alimentaires)



Sponsoring - Coppa Coca cola



25/10/17 -Réception à l'honneur de l'équipe jeunes tunisiens du Lycée Assad Ibn El-Fourat de la région de OUED ELLIL qui a remporté les 4 titres :

- **Coupe du monde de Coppa COCA-COLA en l'Afrique du Sud,**
 - **Coupe du meilleur Joueur,**
 - **Coupe du meilleur buteur**
 - **Coupe du meilleur gardien**



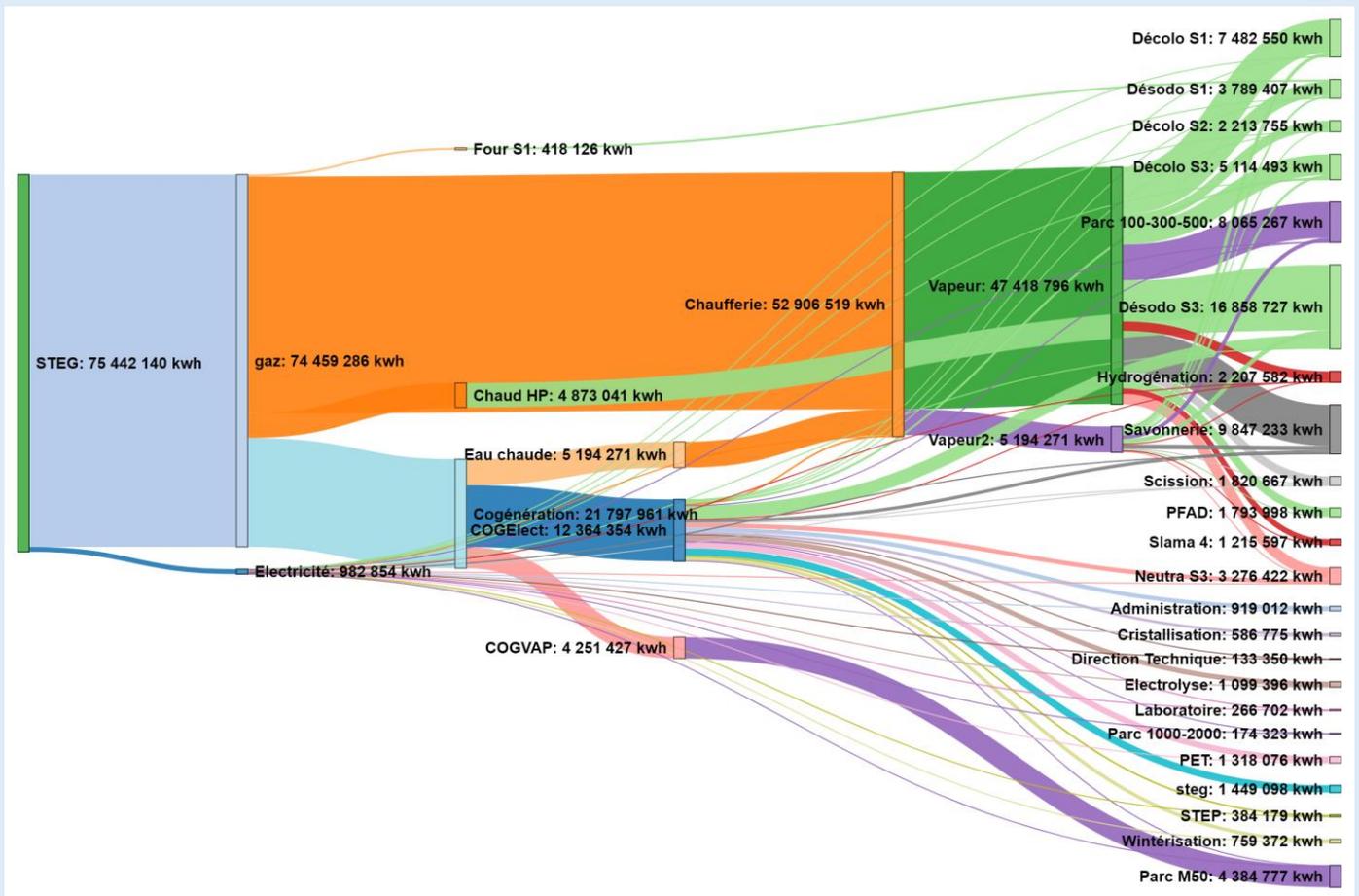
Fête de la Journée du savoir le 14 septembre 2017

Pour la maîtrise de la consommation énergétique, par d'autres systèmes et solutions comme :

- La thermographie infrarouge
- L'analyse des réseaux électriques
- L'audit des systèmes d'air comprimé
- Et bien évidemment, la formation du personnel technique et utilisateur de l'énergie, dans le cadre de nos activités de formation et de transfert de compétence et de savoir-faire.

Diagramme sankey de répartition de la consommation Energétique en kwh

Flux de consommation énergétique 2018 en kwh



Emissions CO2 évitée en 2018

Sans cogénération	6 778 Tonnes CO2
Avec cogénération	4 681 Tonnes CO2
Tonnes évitées (CO2)	2 097 Tonnes CO2



TEAM BUILDING

Le 16 décembre 2017
Dar El Lamma



ALFACOM - Conseil & Formation - Titanium
Building B31, rue l'île de Djerba - Lotissement
Jardin du Lac 1053 les Berges du Lac - Tél 31 154
194 - alfacom@planet.tn - www.alfacom.com.tn



Les faits marquants pendant l'année 2018 :

La certification ISO 9001 2015 en management de la qualité et la certification ISO 50001 en management de l'énergie : avril 2018

Certificate

Standard **ISO 50001:2011**
Certificate Registr. No. 01 407 1815600

Certificate Holder:  **Société Slama Frères**
Avenue de l'environnement
TN - 2021 Manouba-Oued Ellil

Scope: Design, Refining, Packaging and Marketing of Vegetable Oils and Greases Design, manufacture, packaging of soap and detergents

Proof has been furnished by means of an audit that the requirements of ISO 50001:2011 are met.

Validity: The certificate is valid from 2018-05-30 until 2021-05-29.

2018-06-04 
TÜV Rheinland Cert GmbH
Am Grauen Stein · 51105 Köln

Certificate

Standard **ISO 9001:2015**
Certificate Registr. No. 01 100 1815600

Certificate Holder:  **Société Slama Frères**
Avenue de l'Environnement
2021 Oued Ellil-Manouba
Tunisia

Scope: Design, refining, packaging and sales of alimentary vegetable oils and fats as well as the design, production and sales of soaps and liquid detergents.

Proof has been furnished by means of an audit that the requirements of ISO 9001:2015 are met.

Validity: The certificate is valid from 2018-09-06 until 2021-09-05.
First certification 2018

2018-09-07 
TÜV Rheinland Cert GmbH
Am Grauen Stein · 51105 Köln



Dépistage de l'hépatite C



Organisation d'élections syndicales libres : Election des représentants des ouvriers le 11/12/2018





SLAMA Frères n'a pas cessé de penser à ses employés et outre la création d'un fond social où la participation à la contribution est partagée entre l'employé et l'employeur ainsi & dans le but de conserver l'aspect social connu au sein de SLAMA Frères et dans une finalité de mieux organiser cet aspect et que l'équité règne lors de l'octroi des dons & avantages et couvre tout l'effectif de la société et ce selon des critères et des conditions prédéfinis que nous allons les énumérer ainsi que l'objectif de la conservation de cet aspect et enfin les avantages que présente cette procédure pour les employés de la société

I/Conditions :

1/Ancienneté :

-Les employés qui se sont distingués par leur dévouement, mérite, loyauté et exemplarité dans leur travail et qui ont passé à la société au moins 3 ans de services effectifs.

2/Discipline :

-C'est l'une des conditions primordiales, en effet le fait de ne pas avoir des sanctions disciplinaires dans sa carrière est fortement exigé du moment que l'employé doit être exemplaire dans son comportement et que le respect mutuel règne au sein de l'usine & à l'administration.
Par la même occasion les absences doivent être justifiées et ne dépassant pas un seuil bien défini.

3/Performance :

-l'employé doit au moins avoir une note de productivité annuelle \geq à 18/20 lors des trois dernières années.

Une Procédure des activités sociales été approuvée, ayant pour objectif :

- d'Inciter l'esprit d'appartenance à la société SLAMA Frères et exprimer sa Fierté de travailler à l'entreprise et défendre ses intérêts.
- Provoquer l'émulation chez les autres employés & les inciter à rendre un meilleur service à l'entreprise.
- Représenter honorablement la société à l'extérieur et à toutes manifestations pour accroître sa réputation.
- Enraciner les valeurs et principes de la culture de la société.







Chantiers 5S et traçage des sol



Visite des étudiants de l'école nationale 23/11/18



Formation sensibilisation des caristes dans les locaux du magasin le 29/10/18



Installation d'un robot en fin de chaîne de conditionnement avril 2018





Témoignage de SLAMA FRERES sur la responsabilité sociétale des entreprises en Tunisie UTICA 25/10/18



10-07-2018 Réunion de direction SLAMA FRERES – élaboration de la stratégie 2018-2022



17-05-2018 Formation : le secourisme



7-8-9 MAI 2018 Formation ISO 14001 2015



24-04-2018 Fête de départ à la retraite d'un collègue de l'équipe Hygiène et entretien général



17-18-19-20-avril-2018 formation secourisme –programmée avec la protection civile



14-4-2018 Visite d'étudiants





2-3 Avril 2018 Audit de certification ISO 50001 2011



5-6 AVRIL 2018 -Audit de certification ISO 9001 2015



Equipe Sport travail de SLAMA FRERES 2018



Pour la deuxième année consécutive la gamme des huiles végétale NEJMA a été lauréate à l'opération « Approuvé Saveur de l'Année 2019 » pour sa Gamme huiles végétales Nejma composée de : Nejma Huile Maïs, Nejma Huile Tournesol, Nejma Huile Végétale.



Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
Principe 1	Veiller à promouvoir et respecter les droits à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain		Rénovation de vestiaires et sanitaires anciens	Elargissement de l'action à plusieurs unités	Améliorer la qualité de vie au travail
Principe 1	Veiller à promouvoir et respecter les droits à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain		Soutien d'associations et événements à caractère culturel	Soutien à une réalisations cinématographiques, 1 festival et événements divers	Poursuivre le mécénat culturel
Principe 1	Veiller à promouvoir et respecter les droits à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain		Facilitation de l'accès à des activités sportives pour les employés dans le cadre des activités sociales	Location de terrains de sport pour l'équipe de sport travail	Promouvoir les bienfaits de l'activité sportive pour une meilleure qualité de vie
Principe 1	Veiller à promouvoir et respecter les droits à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain		Soutien au développement et à l'éducation, accueil régulier de stagiaires et étudiants en projets de fin d'études	Soutien d'une école primaire Accueil de stagiaires et 3 étudiants en fin d'études en 2017, 3 stagiaires et 6 étudiants en fin d'études depuis janvier 2018	Poursuivre le soutien, l'accueil et le partenariat pour le développement, l'éducation et l'enseignement
Principe 1	Veiller à promouvoir et respecter les droits à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain		Soutien à la communauté	Soutien continu et régulier à des institutions d'enseignement et des associations humanitaires	Poursuivre la participation au développement et à l'amélioration de la qualité de vie de la communauté
Principe 1	Veiller à promouvoir et respecter les droits à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain		Soutien au développement et à l'éducation	Accueil d'étudiants pour des visites, des stages et des projets de fin d'études relatifs à la sécurité, la qualité, l'hygiène, la protection de l'environnement 62 étudiants accueillis en 2018 pendant 114 mois de stage	
Principe 1	Veiller à promouvoir et respecter les droits à l'éducation, à la liberté d'expression, à un environnement sain		Soutien d'associations et événements sportifs	Soutien du club : l'Avenir Sportif de Oued Ellil	Poursuivre le mécénat sportif
Principe 1	Veiller à promouvoir et respecter les droits à l'éducation, à la liberté			Meilleures conditions de travail : disponibilité sur	Contrat de mise à disposition de Slot machine - distributeur de boissons chaudes /froides pour l'ensemble du personnel

Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
	d'expression, à un environnement sain		site de boissons chaudes et froides pour le personnel		
Principe 2	Identifier, prévenir ou atténuer les risques sur les droits de l'Homme liés aux produits, opérations ou services		Sensibilisation permanente des clients, prestataires, stagiaires à l'engagement de l'entreprise en matière de responsabilité sociétale	Certains prestataires externes prennent en compte nos engagements pour établir leurs offres.	Mener des enquêtes d'image auprès des parties intéressées
Principe 2	Identifier, prévenir ou atténuer les risques sur les droits de l'Homme liés aux produits, opérations ou services		Amélioration de la communication interne	3 plateformes partagées / ADONIX X3-QualiproXL-Coswin (GMAO)	Améliorer le contenu des plateformes partagées
Principe 2	Identifier, prévenir ou atténuer les risques sur les droits de l'Homme liés aux produits, opérations ou services		Réalisation d'une enquête auprès des employés sur la perception de valeurs telles que CRÉDIBILITÉ, FIERTÉ, AMITIÉ, RESPECT, ÉQUITÉ et sur la motivation	Des valeurs doivent être renforcées pour mieux mobiliser les équipes et améliorer le climat de confiance.	Améliorer la collecte des attentes et la satisfaction Planifier l'audit social
Principe 2	Identifier, prévenir ou atténuer les risques sur les droits de l'Homme liés aux produits, opérations ou services		Maintien d'un niveau d'hygiène et de sécurité des denrées alimentaires élevé	Maintien de la certification de conformité des activités aux exigences de la norme ISO 22000 :2005	Poursuivre la vigilance et la veille relatives à la sécurité des denrées alimentaires
Principe 2	Identifier, prévenir ou atténuer les risques sur les droits de l'Homme liés aux produits, opérations ou services		Renforcement de la politique de sécurité au travail	Résultats mitigés en 2017 mais nettement améliorés en 2018 Opération blanche du 22 juin 2018 Un essai à blanc du Scénario : « fuite d'hydrogène enflammée dans l'unité d'hydrogénation » s'est organisé avec succès le 22/06/18 sur site.	Renforcer la sensibilisation et le contrôle
Principe 2	Identifier, prévenir ou atténuer les risques sur les droits de l'Homme liés aux		Meilleure adaptation du planning et des thèmes de formation aux risques, aux	La durée totale des actions de formation 2018 a été de 377 jours soit 2830 heures soit en moyenne 8,8 heures/personne	Améliorer la gestion des risques et la gestion des connaissances

Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
	produits, opérations ou services		métiers et aux besoins de connaissances		
Principe 2	Identifier, prévenir ou atténuer les risques sur les droits de l'Homme liés aux produits, opérations ou services		Maintien d'un niveau d'hygiène et de sécurité des denrées alimentaires élevé	Mise en œuvre du management de la sécurité des denrées alimentaires et assurer la conformité des activités aux exigences des cahiers de charges de raffinage et conditionnement et répondre aux exigences de la norme ISO 22000	Poursuivre la vigilance et la veille relatives à la sécurité des denrées alimentaires
Principe 2	Identifier, prévenir ou atténuer les risques sur les droits de l'Homme liés aux produits, opérations ou services		Amélioration de la performance du système de management de la qualité	Evolution du système de management de la qualité pour conformité aux exigences de la norme ISO 9001 :2015 Système certifié en avril 2018	Améliorer la gestion des risques
Principe 3	Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective		Respect des rôles et fonctions des représentants syndicaux	Organisation d'élections syndicales libres le 11/12/2018	Renouveler les enquêtes de satisfaction, améliorer la communication relative aux activités sociétales de l'entreprise, dont activités caritatives (aide au niveau de la société du personnel démunis et au niveau de la région – procédure des activités sociales 222004)
Principe 3	Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective		Maintien de bonnes relations direction-personnel et leurs représentants	Climat social apaisé, absence de plaintes, absence de grèves ou d'arrêts de travail, meilleure productivité au travail Absence de plaintes hormis un compromis ponctuel et conjoncturel, au niveau du système de motivation de l'unité de raffinage 3 qui été résolu par le comité de dialogue social. Très faible turn-over	Planifier l'audit social
Principe 3	Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective		Respect des rôles et fonctions des représentants syndicaux	Organisation d'élections syndicales libres	

Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
Principe 3	Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective		Maintien de bonnes relations direction-personnel et leurs représentants	Climat social apaisé : aucun arrêt de travail	Engager une enquête de satisfaction, améliorer la communication relative aux activités sociétales de l'entreprise
Principe 4	Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire		Mise en place d'un questionnaire à renseigner par les partants pour identifier la cause des départs	2 recrutements, 17 confirmations de titularisation (contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminée), 18 promotions (augmentation de salaire), 25 reclassement et 1 départ soit 0,29 %	
Principe 4	Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire		Communication de l'engagement	Communication systématique de l'engagement aux principes du pacte mondial sur chaque Demande d'offre et bon de commande,	Elargir le nombre des audits de prestataires externes
Principe 4	Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire		aux principes du Pacte Mondial pour sensibilisation des prestataires externes et des clients, réalisation d'audits	Ajout de la sensibilisation au choix d'équipement économe en énergie et non polluant- charte d'engagement aux prestataires de transport au respect de l'environnement et la lutte contre la pollution	Mise en œuvre progressive de la démarche de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE)
Principe 4	Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire		Renforcement de l'engagement de la Direction pour la responsabilité sociétale d'entreprise	Elargissement de la démarche et de la communication au site	Améliorer les performances en matière de respect des normes internationales de travail
Principe 5	Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants			Respect de la législation en vigueur (la législation tunisienne interdit le travail des enfants)	Absence d'infractions
Principe 5	Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	Réalisation d'audits de prestataires externes		Absence de constats de non-respect de la législation en matière de travail des enfants	
Principe 5	Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	Respect de la législation en vigueur (la législation tunisienne interdit le travail des enfants)		Absence d'infractions ou d'écarts constatés lors de l'audit social	Améliorer les performances en matière de respect des normes internationales de travail

Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
		   			
Principe 6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	   	Absence de discrimination à l'embauche, amélioration de la procédure de recrutement	Absence de réclamations ou plaintes	
Principe 6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession		Gestion de carrières et procédure d'évaluation des compétences décrites, formations pour l'évaluation	Présence d'employés de sexe féminin dans les départements techniques	
Principe 6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession		Renforcement de la politique de sécurité au travail pour réduire les risques et les accidents de travail	Des mises à jour sont nécessaires et des améliorations envisagées. Etat des Accidents 2017 - 2018 Taux de fréquence 18.60 -16.79 Indice de fréquence 42.85 - 41.91 Indice de gravité 0.32 - 0.39	Assurer la mise à jour des postes et des carrières Etablir un état des lieux des connaissances Améliorer la gestion des connaissances

Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
Principe 6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	   	Contrôles de comportement et du port des équipements de sécurité individuels renforcés	Taux de fréquence Indice de fréquence Indice de gravité	Améliorer la sécurité et la qualité de vie au travail Assurer un audit comportemental annuel Pour inverser la tendance de gravité des accidents
Principe 6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession		Identification des maladies et risques professionnels et prise en compte pour les examens et contrôles nécessaires	Mise à disposition de vaccin antitétanique pour le personnel opérationnel	
Principe 6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession		Evolution du système de management de l'environnement pour la conformité aux exigences de la norme ISO 14001 :2015	Identification de nouveaux contrôles à réaliser (spirométrie)	Améliorer la gestion des risques professionnels
Principe 6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession		Absence de discrimination à l'embauche, procédure de recrutement améliorée	Présence d'employés de sexe féminin dans les départements techniques Amélioration de la productivité et du climat social	
Principe 6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession		Renforcement de la politique de sécurité au travail pour réduire les risques et les accidents de travail	Etablissement d'un manuel COMPORTEMENT DE SÉCURITÉ avec engagement des employés Système de management de la santé et de la sécurité au travail en cours d'implémentation pour certification au standard ISO45001	Mettre en œuvre un audit comportemental biannuel Préparer l'évolution pour la conformité aux exigences de la future norme ISO 45001

Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
Principe 6	Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession		Identification des maladies et risques professionnels et prise en compte pour les examens et contrôles nécessaires	Mesure audiométrique régulière pour tous les employés exposés au bruit : aucune régression notable n'a été détectée. Planification du dépistage de l'hépatite C et vaccin anti tétanos en février 2019 (fait)	Améliorer la gestion des risques professionnels
Principe 7	Adopter une approche de précaution face aux problèmes environnementaux		Mise en œuvre d'actions visant à réduire l'impact environnemental des activités dans le cadre de programmes mixtes ANME –GIZ-et accompagnement à la certification ISO 50001	Evolutions en cours	Assurer la certification du système de management de l'environnement
Principe 7	Adopter une approche de précaution face aux problèmes environnementaux		actions retenues : saisie des consommations en temps réel, économiseur d'énergie, réduction de la consommation d'énergie réactive, Gestion technique centralisée, isolation d'une citerne de 500T (Energie thermique)	Généraliser l'éclairage externe par LED Analyser la consommation de l'air comprimé	
Principe 7	Adopter une approche de précaution face aux problèmes environnementaux		Acquisition de la solution de suivi de flotte (Tracking GPS et Suivi Carburant NGI-Fleet).		
Principe 7	Adopter une approche de précaution face aux problèmes environnementaux		Réalisation d'études pour réduction des consommations et de la charge polluante	en 2017, 55 stagiaires accueillis pendant un total de 127,5 mois en 2018, 62 stagiaires accueillis pendant 114 mois	Améliorer la planification et l'encadrement des stagiaires.
Principe 7	Adopter une approche de précaution face aux problèmes environnementaux		Amélioration de la performance du système de management de l'environnement	Analyse environnementale et identification des aspects environnementaux significatifs dans une perspective de cycle de vie Système de management de l'environnement recommandé pour certification de conformité à la norme ISO 14001 :2015	Poursuivre la vigilance et la veille pour la protection de l'environnement
Principe 7	Adopter une approche de précaution face aux problèmes environnementaux		Prévention des risques de pollution	Inspection de l'ensemble du réseau de drainage et mise en œuvre des actions nécessaires pour assurer l'étanchéité	

Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
				Planification de la réalisation du plan de protection des sources d'eau (SWPPP) et de l'évaluation de la vulnérabilité des sources/points d'eau analyse de surveillance de la qualité d'eau et plan d'action	
Principe 7	Adopter une approche de précaution face aux problèmes environnementaux		Optimisation du fonctionnement de la station physico chimique biologique d'épuration des eaux usées et la station de traitement de boue	Conformité des effluents aux normes en vigueur	Maintenir la conformité réglementaire
Principe 8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	 	Benchmarking , objectifs et cibles de réduction des consommations et des émissions, améliorations de process	Réduction de la consommation de certaines matières premières	Projet de nano raffinage
Principe 8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	 	Benchmarking , objectifs et cibles de réduction des consommations et des émissions, améliorations de process	Réduction de la consommation d'électricité	
Principe 8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	 	Benchmarking , objectifs et cibles de réduction des consommations et des émissions, améliorations de process	Réduction des émissions de gaz à effet de serre : - 10% par unité de production dans le périmètre du site entre 2013 et 2015	
Principe 8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	 	Réalisation d'études et de mesures régulières pour réduire les nuisances au voisinage et améliorer le service aux clients	Conformité régulière des émissions atmosphériques aux normes en vigueur hormis 1 écart mineur et ponctuel en 2017 pour les émissions de la chaudière qui été corrigé par la suite	Assurer la surveillance périodique des émissions atmosphériques
Principe 8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement		Réalisation d'études et de mesures régulières pour réduire les nuisances au voisinage et améliorer le service au client	2 recrutements réalisés pour améliorer la gestion des flux et réduire les délais d'attente et de livraison	Elaborer le processus supplychain et optimiser la chaine de valeur globale de l'entreprise

Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
Principe 8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement		Communication des bonnes pratiques, résultats et stratégie en matière de responsabilité sociétale Participation au comité de pilotage et aux activités du réseau des entreprises signataires du Pacte Mondial en Tunisie	Rapport de développement durable diffusé à large échelle Participation aux réunions du comité de pilotage du réseau Participation active au forum « Transformer les Objectifs Mondiaux en Action Locale en Tunisie » (novembre 2016) 1 participant à une session de formation pour l'élaboration de la communication annuelle sur le progrès (mars 2017) Participation au FORUM ODD 2018 « Contextualiser les ODD pour les entreprises : Des 10 principes du Pacte Mondial vers les 17 ODD des Nations Unies » 17 Avril 2018- CITET Participation à la journée organisée par l'UTICA concernant la loi sur la RSE en Tunisie	Elargir progressivement la démarche de responsabilité sociétale et la communication aux autres sites et entreprises du groupe Poursuivre la participation active à l'organisation d'événements dédiés à la responsabilité sociétale d'entreprise, aux principes du Pacte Mondial et aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies
Principe 8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement		Réalisation de mesures régulières pour réduire les nuisances au voisinage	Conformité de l'ensemble des émissions atmosphériques aux normes en vigueur	
Principe 8	Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement		Benchmarking , objectifs et cibles de réduction des consommations et des émissions	Installation de compteurs divisionnaires sur chaque centre de consommation d'eau, établissement de cibles et suivi : Réduction de la consommation spécifique d'eau Création d'un indicateur et de cibles pour la maîtrise et la rationalisation de la consommation de papier	Réduire la consommation de ressources naturelles
Principe 9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement				Acquisition de compteurs divisionnaires gaz, électricité, vapeur

Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
Principe 9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	 	Recherche d'opportunités d'usage d'énergies renouvelables et de trigénération	Etude en cours pour trigénération d'énergie	Réduire la consommation énergétique et de ressources non renouvelables
Principe 9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	 	Nouveaux équipements et technologies moins consommateurs de ressources	Résultats d'exploitation attendus en 2018	Nouvelle ligne de remplissage de détergent à installer (2018) Raffinage à nanotechnologie (Neutralisation)
Principe 9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	 		Meilleur partage et diffusion de connaissances	Elargir l'usage d'outils informatisés
Principe 9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement (suite)	 	Renforcement des pratiques d'économie circulaire	Environ 1667 palettes réparées Déchet : 8829 palettes vendable Taux casse palette : 17.70% Taux de récupération palettes 90.26% 176 tonnes de matériaux cédés pour recyclage en 2018	Améliorer la démarche d'économie Circulaire
Principe 9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement (suite)	 		Réduction de la consommation spécifique de papier /encre bureautique : Mise en place de la solution de gestion, suivi et contrôle des impressions (PaperCut). suivi avec solution de docflow –documentation digitale- sensibilisation au privilège du mailing par rapport aux imprimantes /fax - 40% (5 mois 2018)	Améliorer la démarche d'économie Circulaire

Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
Principe 9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement		Initiatives et investissements pour la réduction de consommation de ressources naturelles	Commande d'essai d'une nouvelle pompe nanotechnologie économe en eau, soude, acide phosphorique pour le procédé de raffinage Cogénération : 2 097 Tonnes CO2 évitées Migration du cogénérateur vers un un moteur de trigénération en fin de cycle de vie du moteur à gaz Réduction de la consommation d'énergie réactive (gestion technique centralisée): suppression de pénalités et dégagement de bonus sur la facture d'électricité (2018)	Réduire la consommation de ressources naturelles et les émissions Projet nano raffinage
Principe 9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement		Mise en œuvre de pratiques d'économie circulaire Tri sélectif à la source et vente des déchets	Le taux de recyclage par rapport au volume total de déchets évolue de 50% (2017) à 60% (2018).	
Principe 9	Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement		Formation et recyclage aux outils IT (ERP, clikview, COSWIN(GMAO))	Meilleure gestion des stocks et des ventes, meilleure traçabilité	Améliorer la gestion des flux et des connaissances
Principe 10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin			Appui de l'Appel à l'action Anticorruption adressé par les Nations Unies aux gouvernements	Mener des enquêtes d'image Diffuser l'appui à l'Appel à l'action Anticorruption à travers le prochain rapport de développement durable auprès des parties intéressées
Principe 10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin		Sécurité de l'information assurée	Réalisation du plan d'action suite à l'Audit du système d'information & IT 2017 Mise en place d'un système de management de la sécurité de l'information (active directory, virtualisation des serveurs)	Intégrer le périmètre de certification du système de sécurité de l'information ISO 27001
Principe 10	Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin		Renforcement de l'engagement de la Direction Générale du groupe pour la	Planification de séances de sensibilisation et diffusion de l'engagement de l'entreprise aux principes du Pacte Mondial et de son appui à l'Appel à l'action Anticorruption	Exprimer une politique et une stratégie de responsabilité sociétale en concordance avec les engagements de la Direction Générale du groupe

Principe n°	Principe	ODD associés	Actions	Résultats	Actions en cours Nouveaux objectifs
			responsabilité sociétale d'entreprise	adressé par les Nations Unies aux gouvernements (2017)	