



الشركة التونسية للتنقيب

الموازنة الاجتماعية لسنة 2018

هياكل المؤسسة

الموازنة الاجتماعية لسنة 2018	الشركة التونسية للتقريب 
	المقر الاجتماعي أريانة - تونس <ul style="list-style-type: none"> ■ الإدارة العامة <ul style="list-style-type: none"> ادارة مراقبة التصرف * ادارة الجودة والسلامة و المحيط * ادارة الإعلامية * الادارة الفرعية للتدقيق الداخلي * الادارة الفرعية للشؤون القانونية * الكتابة القارة للجنة الصفقات * خلية الحوكمة الرشيدة ■ الإدارة المركزية الادارية و المالية <ul style="list-style-type: none"> * إدارة التزود و التسويق * إدارة الموارد البشرية * الإدارة المالية و المحاسبة
	19 - نهج الصناعات التقليدية ، الشرقية 2 - أريانة 2035 <ul style="list-style-type: none"> ■ الإدارة المركزية الفنية <ul style="list-style-type: none"> * إدارة المعدات والصيانة * ادارة الشؤون اللوجستية * ادارة التقريب و صيانة الآبار طريق تونس كلم 17 سيدي صالح - صفاقس
	القواعد العملية <ul style="list-style-type: none"> * البرمة * الحفارة رقم 1 CABOT 900 WORKOVER * الحفارة رقم 3 CABOT 500 WORKOVER * غير حفارة الحفارة رقم 4 OILWELL E 2000 "FORAGE" * الحفارة رقم 6 MIDCO 914 "Forage" * صفاقس عشروت * الحفارة رقم 5 Continental Emsco "Forage"
إنجاز : ادارة الموارد البشرية	*

الفهرس

الموازنة الاجتماعية	
لسنة 2018	
	I الموارد البشرية
	1 تطور عدد الأعوان
	2 توزيع عدد الأعوان حسب : السلك الجنس نظام العمل العمر
	3 حركة الأعوان 4 الترقيات
	II الغيابات
	1 توزيع الغيابات حسب الاسباب 2 توزيع الغيابات حسب نظام العمل
	III نظام التأجير
	1 الكلفة بعنوان الأجر الخام السنوي 2 الأعباء الاجتماعية 3 أعباء المؤجر
	VI التكوين
	1 المبالغ المخصصة للتكوين 2 تطور عدد أيام التكوين 3 تطور عدد المشاركين في الدورات التكوينية
	V الخدمات الاجتماعية
	1 الصندوق الاجتماعي 2 أكل الأعوان 3 التأمينات الاجتماعية
	
إنجاز : إدارة الموارد البشرية	

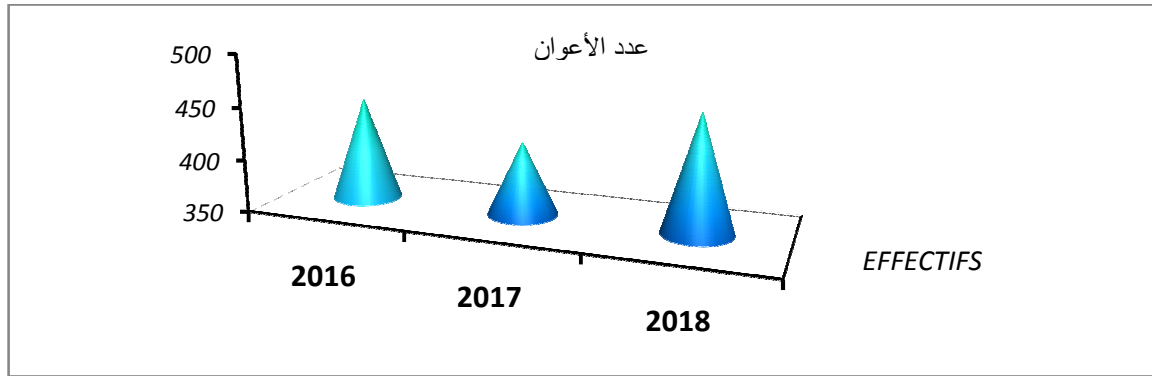
I - الموارد البشرية

1- تطور عدد الأعوان : 2018/2016

شهد عدد الأعوان تطوّر نسبيا حيث مر من 419 سنة 2017 إلى 460 أواخر سنة 2018، و ذلك نتيجة للتفاوت المسجل على مستوى المغادرات والانتدابات (مغادرة 32 عون بين استقالة و انتهاء عقود و طرد و إحالات على التقاعد العادي و المبكر) من جهة و عدد الانتدابات وتحديد العقود و نهاية الألقاقات من جهة أخرى (73 عون بين إداريين و تقنيين).

2018	2017	2016	
378	398	423	الأعوان القارين
82	21	25	الأعوان المتعاقدين
460	419	448	المجموع

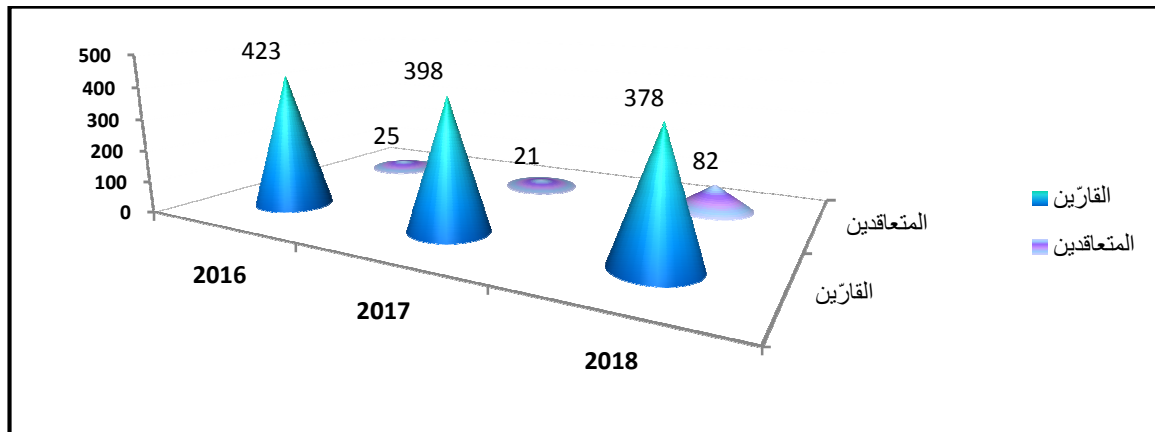
الرسم البياني لتطور عدد الأعوان (خلال سنوات 2016، 2017 و 2018)



تطور عدد الأعوان حسب الوضعية

شهدت سنة 2018 انخفاضا في عدد الأعوان القارين حيث بلغ 378 عونا مقابل 398 عونا سنة 2017 وذلك خاصة جراء مغادرة 32 عونا . كما بلغ عدد الأعوان المتعاقدين 82 عونا إلى غاية 31 ديسمبر 2018 مقابل 21 عونا سنة 2017.

الرسم البياني لتطور عدد الأعوان (خلال سنوات 2016، 2017 و 2018)



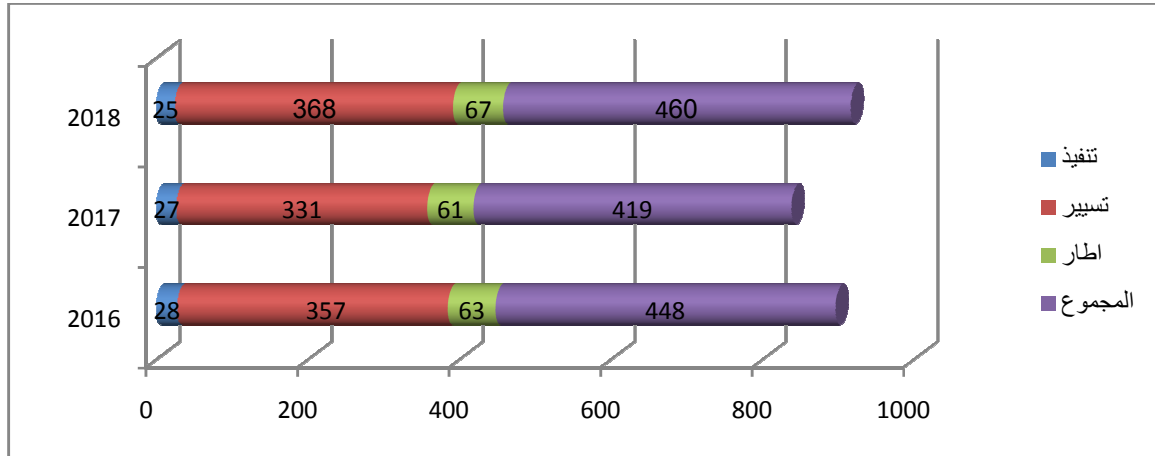
2- توزيع الأعوان

حسب السلك :

يمثل سلك الإطارات نسبة 14.6 % من العدد الجملي للأعوان لسنة 2018، في حين يمثل كل من سلك التسيير والتنفيذ على التوالي نسبة 80 % و 5.4 % .

2018		2017	2016	السنة	
النسبة	العدد	العدد	العدد	الأعوان	السلك
14.6 %	66	60	62	قارين	إطار
	1	1	1	متعاقدين	
80%	305	324	344	قارين	تسيير
	63	7	13	متعاقدين	
5.4%	7	14	17	قارين	تنفيذ
	18	13	11	متعاقدين	
100%	378	398	423	قارين	المجموع
	82	21	25	متعاقدين	

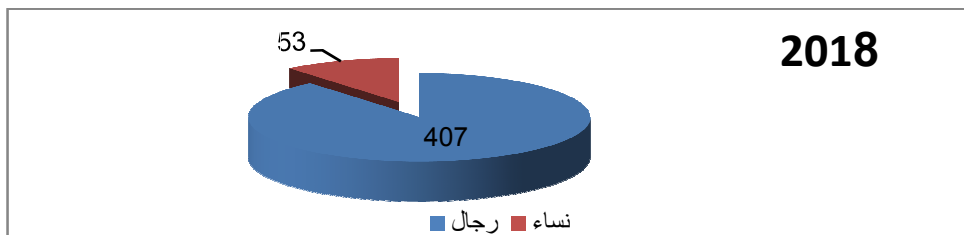
الرسم البياني لتوزيع الأعوان حسب السلك



حسب الجنس :

بلغ عدد النساء في سنة 2018 53 جميعهنّ يشغلنّ خطط إدارية أما بالنسبة للرجال فإنّ عددهم الجملي بلغ 407 يتوزعون بين 308 عون في بمواقع الحفر و 99 عون إداري.

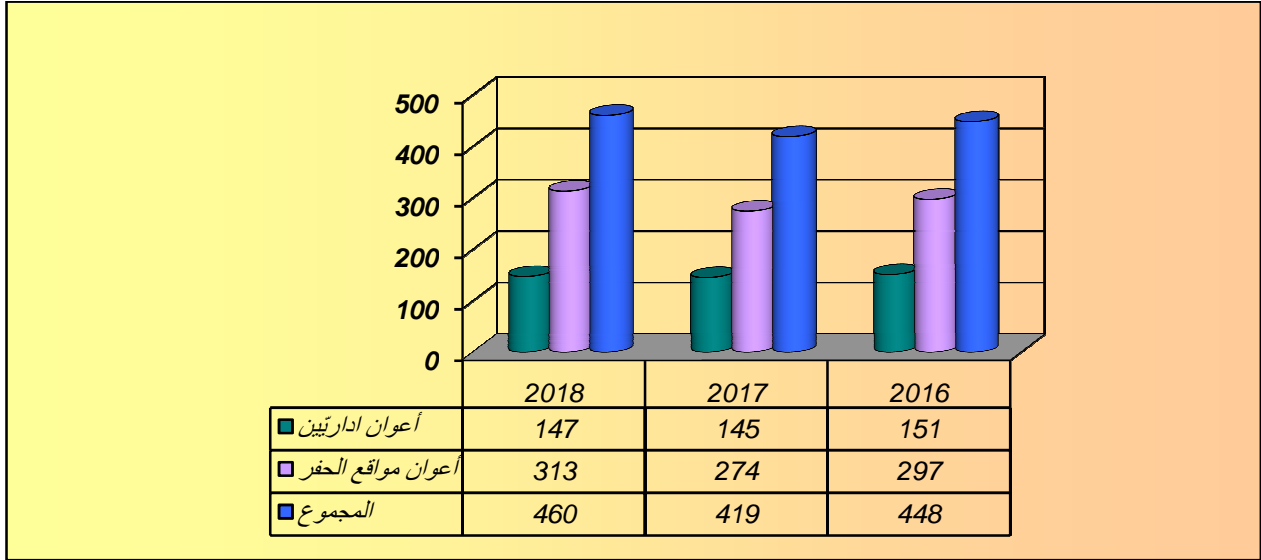
الرسم البياني لتوزيع الأعوان حسب الجنس



حسب نظام العمل

يمثل أعوان مواقع الحفر نسبة 68 % من العدد الجملي للأعوان إلى غاية ديسمبر 2018، أما بالنسبة لأعوان المساندة فقد بلغ نسبة 32%.

الرسم البياني لتوزيع الأعوان حسب نظام العمل

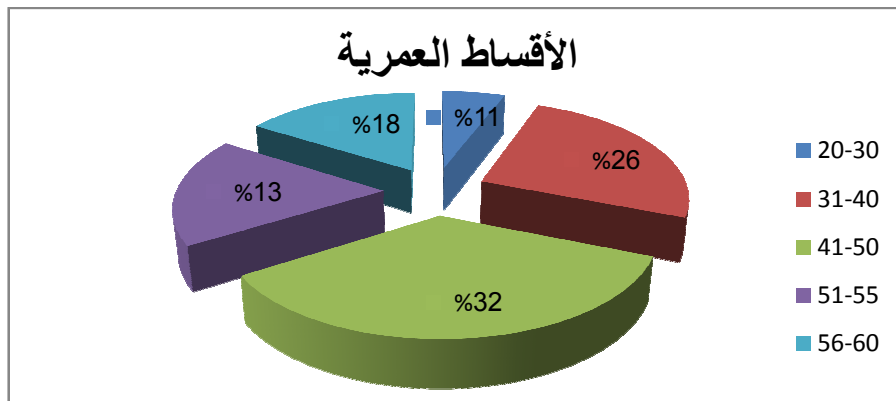


حسب الأقساط العمرية

يبرز من خلال هذا التوزيع ما يلي :

- نسبة 37 % من عدد الأعوان سنهم بين 20 و 40 سنة.
- نسبة 32 % تتراوح أعمارهم بين 41 و 50 سنة.
- نسبة 31 % تجاوزوا 50 سنة.

وبالتالي فان حوالي 60 % من الأعوان تتجاوز أعمارهم 40 سنة وهو ما يستدعي العمل على إعداد برنامج متواصل لتأمين التعويض التدريجي للموارد البشرية للشركة ضمانا لديمومة نشاطها وتطويره



3- حركة الأعوان

تم تسجيل 32 حالة مغادرة خلال سنة 2018 مقابل 41 حالة مغادرة سنة 2017 و ذلك لأسباب مختلفة وخاصة الإحالات على التقاعد كما هو مبين بالجدول التالي:

2018		2017		2016		السنة الأسباب
متعاقد	قار	متعاقد	قار	متعاقد	قار	
-	21	-	30	0	19	تقاعد
-	1	-	-	0	1	استقالة
-	-	1	-	0	0	وفاة
1	-	-	-	0	0	ترك مركز العمل
4	-	6	-	9	0	نهاية عقد شغل
-	-	1	3	0	0	طرد
0	4	-	-	-	-	مغادرة اختيارية
-	1	0	-	0	0	نهاية إلحاق
5	27	8	33	9	20	المجموع (1)
32		41		29		المجموع (2)

هذا و قد شهدت سنة 2018 انتداب 73 عون منهم 08 عن طريق مناظرة خارجية و 01 إعادة إدماج بعد نهاية الإلحاق و 01 إلحاق لدى الشركة و 64 متعاقدًا عن طريق الانتداب المباشر وتتوزع هذه الانتدابات بين 13 أعوان تنفيذ و 51 أعوان تسيير.

4- الترقيات

شملت الترقيات العادية لسنة 2018 في إطار الفصل 35 من النظام الأساسي الخاص بأعوان الشركة، 57 عونًا من جملة 460 عونًا أي ما يعادل 12% من جملة الأعوان المرشحين. و بلغت الترقيات الاستثنائية قبل ثلاثة سنوات من الإحالة على التقاعد و في إطار الفصل 40 من النظام الأساسي، 14 عونًا أي ما يعادل 3%.

-II- الغيابات

بلغ عدد أيام التغيب 3311.5 يوما خلال سنة 2018 مقابل 2746 يوما خلال سنة 2017 أي بارتفاع في حدود 17.8%. تمثل هذه الغيابات حوالي 2% من أيام العمل النظرية وذلك أخذا بعين الاعتبار لعدد الأعوان الذين تم اللجوء إلى خدماتهم خلال سنة 2018 أي 460 عوناً مقابل 1.8% لسنة 2017 لعدد 419 عوناً.

بلغ معدل أيام الغياب بالنسبة لكل عون 7.25 يوم خلال سنة 2018 مقابل 6.5 يوم خلال سنة 2017 و 6.2 يوم خلال سنة 2016.

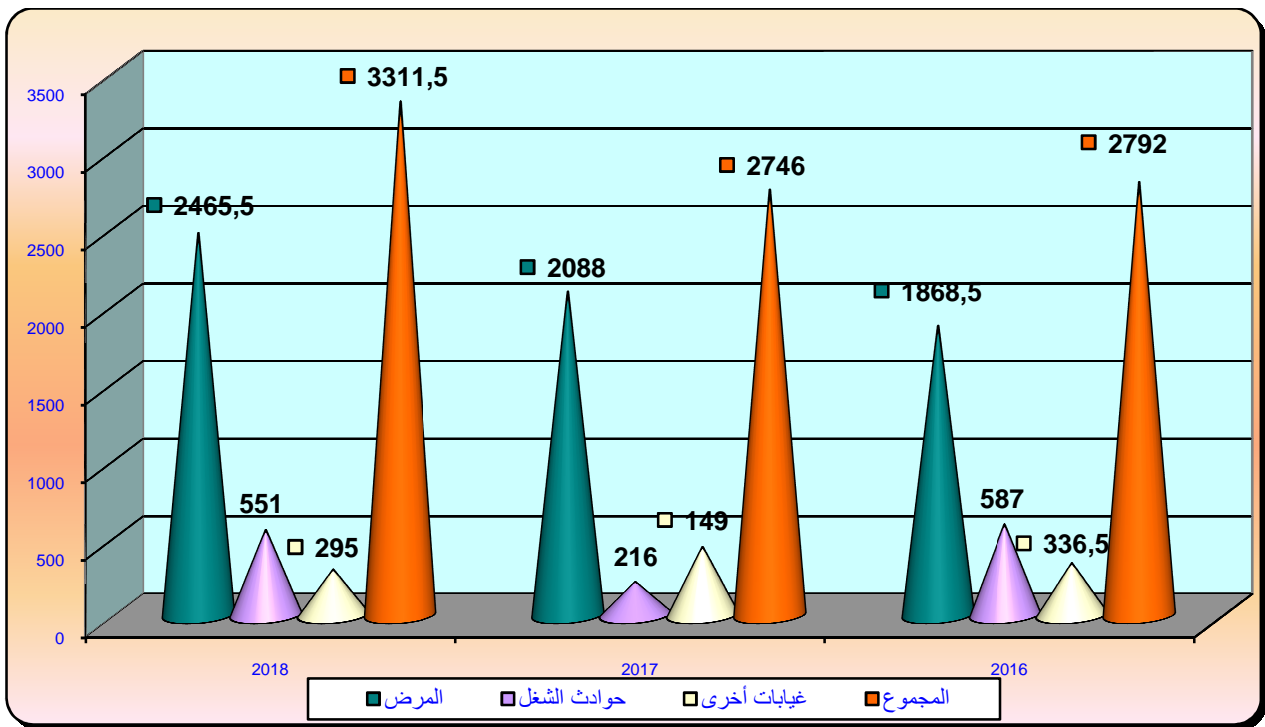
1- الغيابات حسب الأسباب :

المرض:

يمثل المرض السبب الرئيسي لغيابات الأعوان سنة 2018 مثلما هو الحال بالنسبة للسنوات الفارطة 2017 و 2016. من بين الـ 2465.5 يوم غياب بسبب المرض سجّل 1979.5 يوم غياب بسبب المرض العادي يهم 154 عوناً و 486 يوم غياب بسبب المرض طويل الأمد يتعلق بعونين.

السلك	أنواع الغياب	رجال						نساء						
		2018		2017		2016		2018		2017		2016		
		عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة	
إطارات	مرض عادي	187	18	107	20	158	19	197	15	158	14	127	14	
	مرض طويل الأمد			111	2	19	01	--	--	--	--	--	--	
	عطلة ولادة	--	--	--	--	--	--	60	1	120	2	--	--	
	عطلة أمومة	--	--	--	--	--	--	61	2	66	2	--	--	
	عطلة إستثنائية	20	8	15	5	10	05	--	3	1	--	--	--	
	عطلة بدون أجر	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
	عطلة لبعث مؤسسة	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
تسيير	غياب غير شرعي	18.5	8	29	16	23.5	25	12.5	9	33.5	13	19	23	
	مرض عادي	1358	89	446	63	464	61	107	15	120	12	132	13	
	مرض طويل الأمد	486	2	982	10	659	06	--	--	18	1	--	--	
	عطلة ولادة	--	--	--	--	--	--	120	2	167	3	13	02	
	عطلة أمومة	--	--	--	--	--	--	--	--	64	2	--	--	
	عطلة إستثنائية	46	21	33	13	46	21	31	1	--	--	05	02	
	عطلة بدون أجر	--	--	2	1	146	14	--	--	9	1	--	--	
تنفيذ	عطلة لبعث مؤسسة	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	
	غياب غير شرعي	224.5	34	265	23	198	53	22	8	114.5	9	19.5	24	
	مرض عادي	85	11	64	9	90	10	45.5	6	82	7	41.5	07	
	مرض طويل الأمد	--	--	--	--	178	05	--	--	--	--	--	--	
	عطلة ولادة	--	--	--	--	--	--	--	--	60	1	--	--	
	عطلة أمومة	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	
	عطلة إستثنائية	2	1	--	--	03	01	--	--	--	--	--	--	
تنفيذ	عطلة بدون أجر	--	--	--	--	75	08	--	--	--	--	--	--	
	عطلة لبعث مؤسسة	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	
	غياب غير شرعي	17.5	4	--	--	75	05	--	--	--	--	1.5	02	

نساء						رجال							
2018		2017		2016		2018		2017		2016			
عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتغيبين في السنة		
349.5	36	360	33	300.5	34	1630	118	617	92	712	90	مرض عادي	المجموع
		18	1	--	--	486	2	1093	12	856	12	مرض طويل الأمد	
180	3	347	6	13	02	--	--	--	--	--	--	عطلة ولادة	
61	2	130	4	--	--	--	--	--	--	--	--	عطلة أمومة	
31	1	3	1	05	02	62	20	48	18	59	27	عطلة إستثنائية	
		9	1	--	--			2	1	221	22	عطلة بدون أجر	
												عطلة لبعث مؤسسة	
34.5	17	148	22	40	49	260.5	46	294	39	296.5	83	غياب غير شرعي	



حوادث الشغل:

تم تسجيل 551 يوم غياب ناجمة عن حوادث الشغل خلال سنة 2018، حيث تنقسم إلى 39 يوما بسبب حوادث خفيفة و 512 يوما جراء حوادث خطيرة نسبيا مستهدفة 14 عوناً مثلما هو مبين بالجدول التالي:

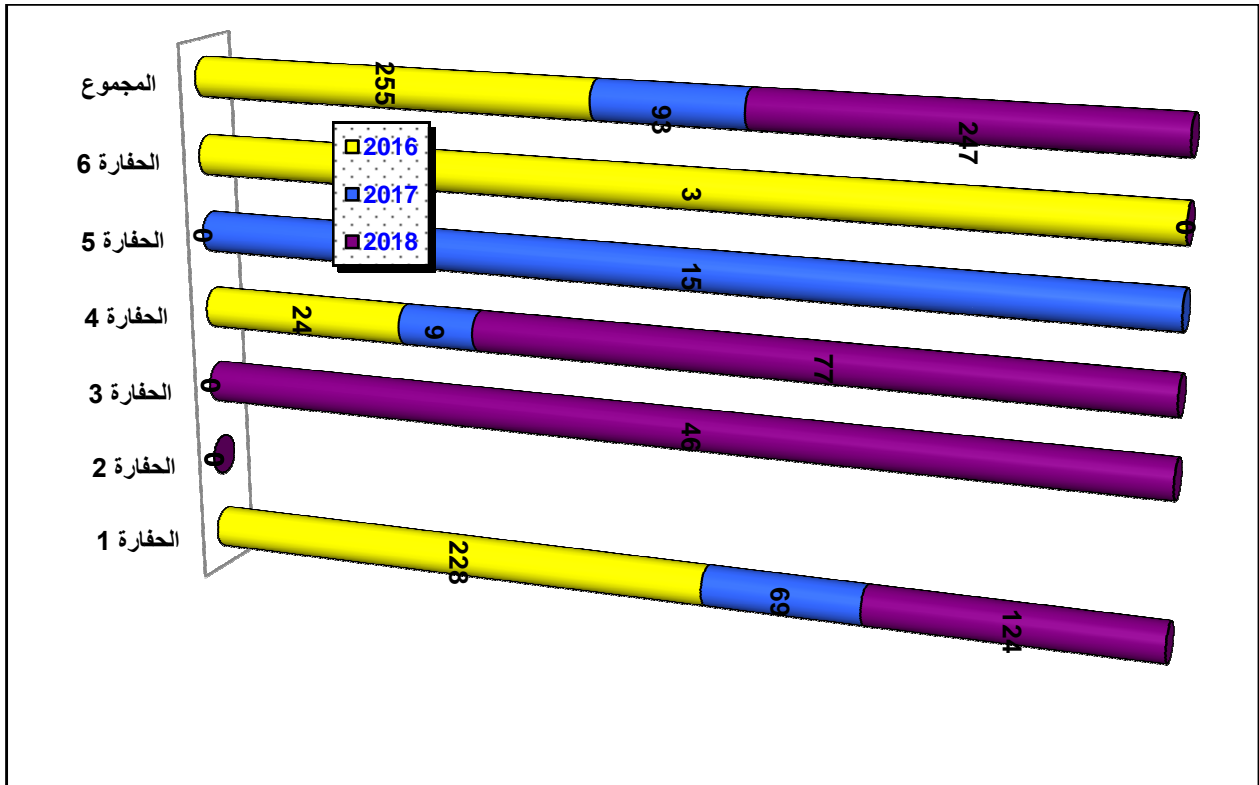
توزيع غيابات حوادث الشغل حسب المواقع ودرجة الخطورة

2018			2017			2016			السنة				
نسبة الغياب	عدد الأيام	الأعوان المعنيين	العدد الجملي للأعوان	نسبة الغياب	عدد الأيام	الأعوان المعنيين	العدد الجملي للأعوان	نسبة الغياب	عدد الأيام	الأعوان المعنيين	العدد الجملي للأعوان	نوعية حوادث الشغل	
7%	39	6	308	9.7%	21	3	274	9.5%	56	5	297	مراكز العمل	خفيفة
--	--	--	152	12%	26	3	145	3.5%	21	2	151	أعوان الإدارة	
93%	512	8	308	33.3%	72	3	274	34%	199	4	297	مراكز العمل	خطيرة
--	--	--	152	45%	97	3	145	53%	311	1	151	أعوان الإدارة	
100%	551	14	460	100%	216	12	419	100%	587	12	448	المجموع	

بالمقارنة مع سنة 2017 فان عدد أيام التغيب بعنوان حوادث الشغل قد ارتفع بصفة هامة سنة 2018، حيث مر من 216 يوما إلى 551 يوما أي بنسبة 155% و يرجع ذلك خاصة لحادث شغل خارج مواقع الحفر لم تكن له نتائج سلبية على سير العمل استوجب راحة ب 220 يوما.

الغيابات الناتجة عن حوادث الشغل لكل حفارة خلال السنوات الثلاثة الأخيرة:

بلغت عدد الأيام الناتجة عن حوادث الشغل بمواقع الحفر 247 يوما سنة 2018 وهي حوادث متأتية أغلبيتها من الحفارات عدد 01 و عدد 03 و عدد 04 مثلما هو مبين بالرسم التالي:

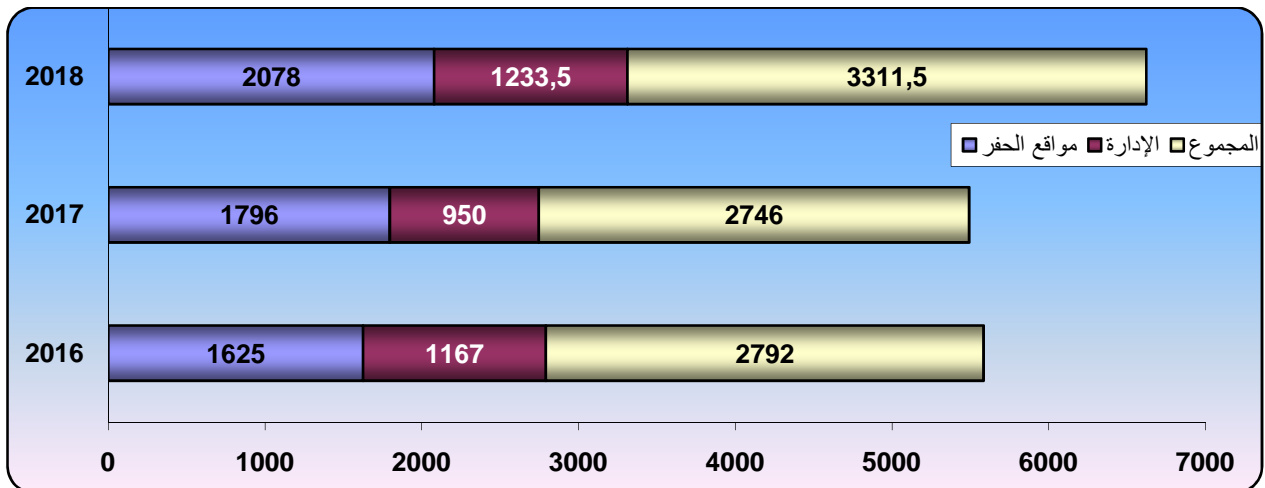


غيابات أخرى :

أما بخصوص "الغيابات الأخرى" فهي تشمل الغيابات الغير شرعية وهي بالأساس التأخر في العودة إلى العمل أو الخروج قبل الوقت دون ترخيص مسبق.

2- الغيابات حسب نظام العمل :

يلاحظ أنّ نسبة الغيابات بالنسبة لأعوان مواقع الحفر خلال سنة 2018 شهدت ارتفاعا بحوالي 15% حيث بلغت 2078 يوما مقابل 1796 يوم سنة 2017 و 1625 يوم سنة 2016 و يرجع ذلك بالأساس إلى تسجيل 486 يوم عطلة مرض طويل الأمد تخصّ عونين فقط خلال سنة 2018 .



III - نظام التأجير

1- كلفة التأجير بعنوان الأجر الخام السنوي

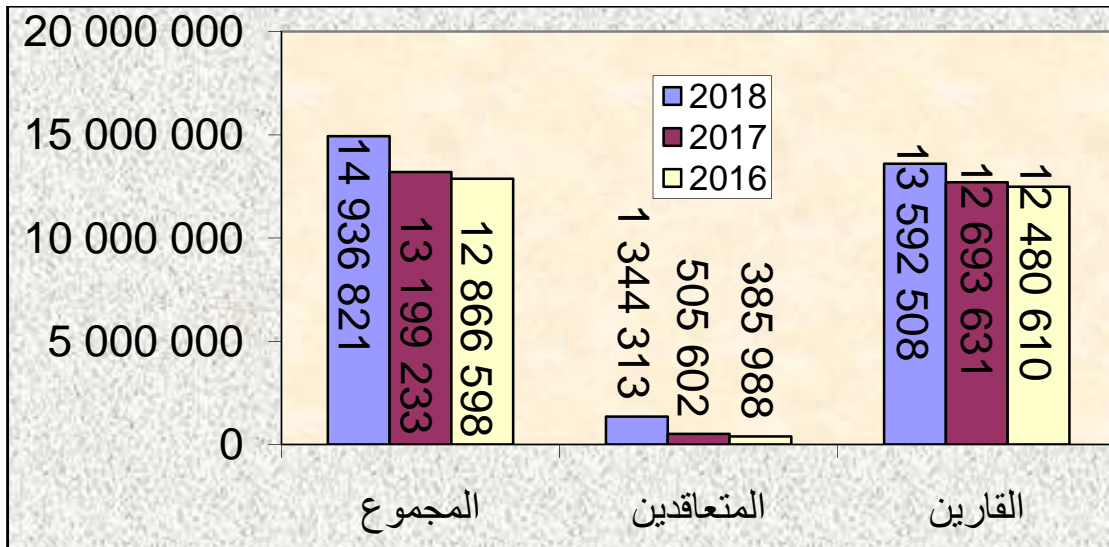
بلغت القيمة الجمالية للأجر الخام المسند لفائدة الأعوان 14 936.821 ألف دينار بعنوان سنة 2018 مقابل 13 199.233 ألف دينار خلال سنة 2017 أي بنسبة ارتفاع بحوالي 13%. ويرجع هذا الارتفاع في حجم الأجر خاصة إلى الزيادة العامة في الأجر و إلى مفعول التدرج المهني العادي و الترتيبات.

حجم الأجر لسنة 2018 دون اعتبار الأعباء الاجتماعية

الوحدة ألف دينار

91%	9 514.755	الأجر الشهرية	أجر الأعوان القارين
	4 077.753	المنح السنوية	
	13 592.508	الجملة	
9 %	1075.452	الأجر الشهرية	أجر الأعوان المتعاقدين
	268.861	المنح السنوية	
	1 344.313	الجملة	
100%	14 936.821	الجملة	

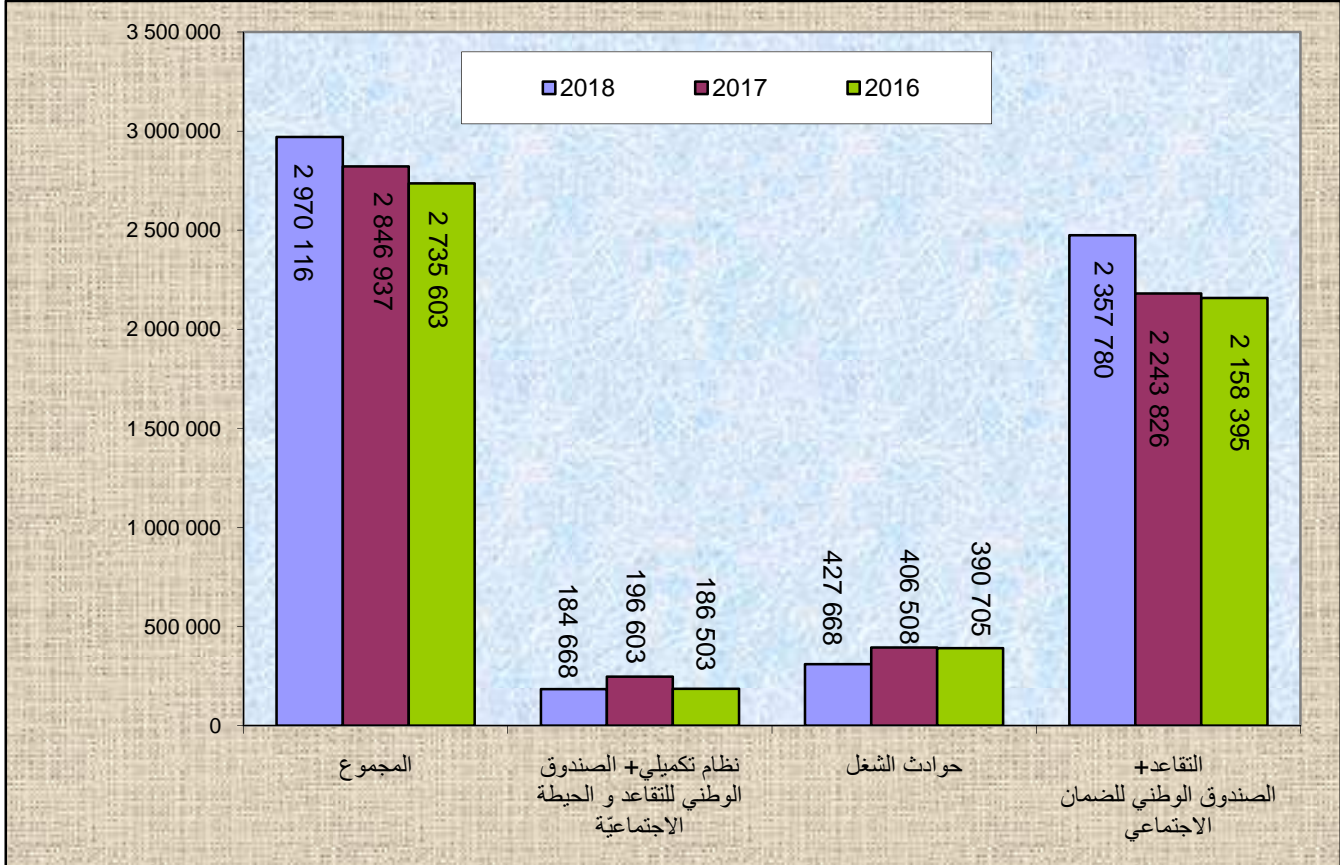
تطور الأجر الخام



2- الأعباء الاجتماعية

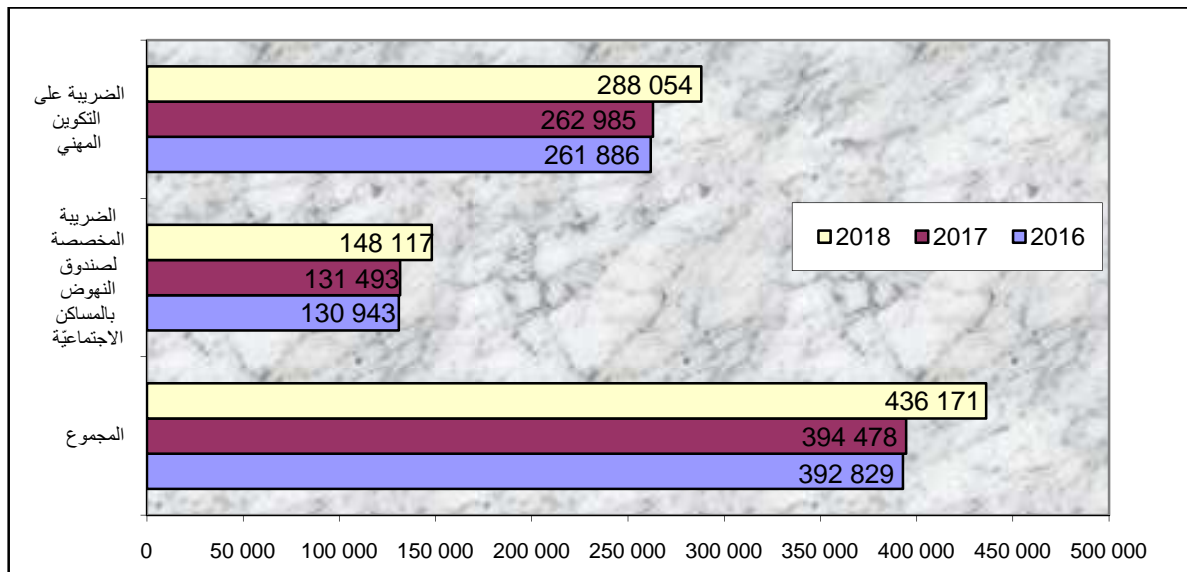
بلغ حجم الأعباء الاجتماعية المحملة على الشركة 2 970 116 دينار سنة 2018 مقابل 2 846 937 دينار سنة 2017.

تطور الأعباء الاجتماعية بالدينار



3- الأعباء الاجتماعية الأخرى :

كما سجل حجم أعباء المؤجر في ما يخص (الضريبة على التكوين المهني والضريبة المخصصة لصندوق النهوض بالمساكن الاجتماعية) "TFP + FOPROLOS" خلال سنة 2018 ارتفاعا طفيفا بنسب 10 % مقارنة بسنة 2017.



IV - التكوين

1- المبالغ المخصصة للتكوين :

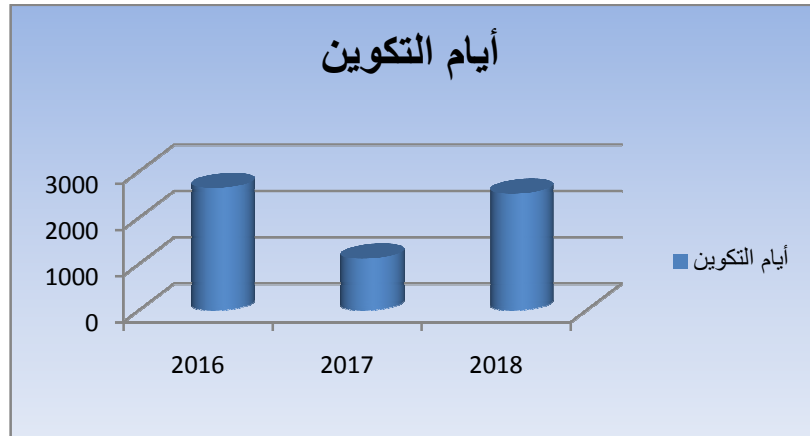
رصدت الشركة ميزانية للتكوين بعنوان سنة 2018 قدرها 1 000 000 دينار، هذا و قد بلغت المصاريف الجمالية للتكوين 388 712 دينار خلال سنة 2018 أي بنسبة إنجاز تعادل 38.8 %.

2- تطور عدد أيام التكوين

بلغت عدد الأيام المحتسبة بعنوان التكوين 2517 يوما خلال 2018 مقابل 2116 يوما سنة 2017. وتنقسم أيام التكوين إلى:

- 1890 يوما تكوين في الميدان التقني

- 627 يوما تكوين في ميدان التصرف والمحاسبة والجودة والإعلامية.



3- تطور المشاركة في الدورات التكوينية :

بلغت حصص التكوين 157 حصّة خلال سنة 2018 (مقابل 65 حصّة سنة 2017) وكانت حسب خصوصيتها كما يلي:

1- التكوين لفائدة عمال مواقع الحفر التقنيين في ميادين عمليات الحفر و الصيانة و الصحة و السلامة المهنية:

- الكلفة الجمالية 310 970 دينار.

- نسبة الانجاز : 80 %

- عدد حصص التكوين: 136

2- التكوين في ميادين الجودة والمعلوماتية والتصريف والمحاسبة

- عدد حصص التكوين : 21

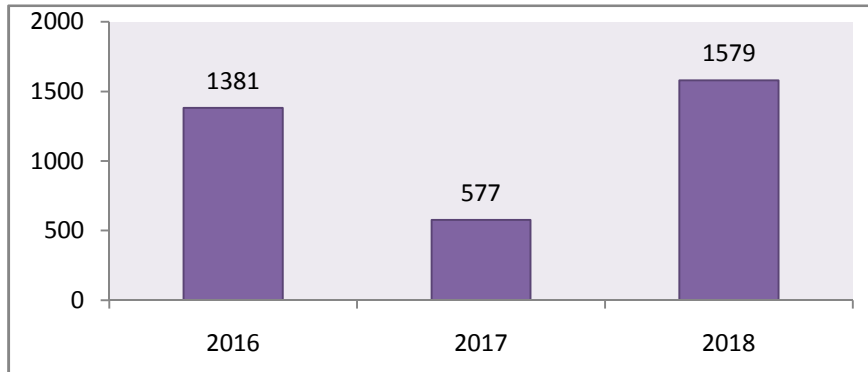
- الكلفة الجمالية : 77 742 دينار

- نسبة الانجاز : 20 %.

هذا و بلغ عدد المشاركات الجمالية خلال سنة 2018: 1701 مشاركة.

ويتفرّع عدد مشاركات المنتفعين حسب أصناف انتمائهم كما يلي:
صنف الإطارات: 122 مشاركة.
صنفي التسيير والتفويض: 1579 مشاركة.

تطور عدد المنتفعين



-V- الخدمات الاجتماعية

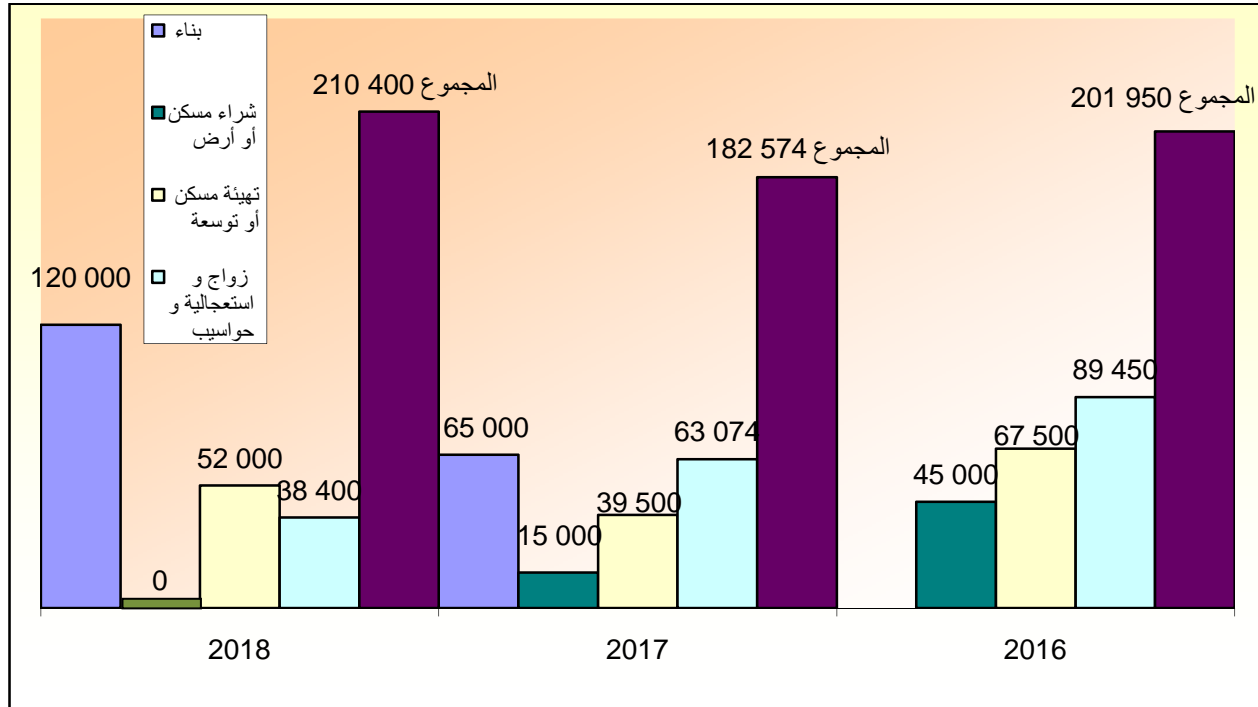
1- الصندوق الاجتماعي :

خلال سنة 2018 أسندت الشركة عن طريق الصندوق الاجتماعي قروضا بمبلغ 210 400 دينار مقابل 182 574 دينار سنة 2017 و 201 95 دينار خلال سنة 2016 و تتوزع هذه المبالغ المسندة حسب الأصناف كما يلي:

السنة	2018	2017	2016
نوعية القروض			
بناء مسكن	120 000	65 000	-
شراء مسكن أو أرض	-	15 000	45 000
تهيئة مسكن أو توسعة	52 000	39 500	67 500
زواج أو استعجالية أو حواشيب	38 400	63 074	89 450
المجموع (بالدينار)	210 400	182 574	201950.000

و شملت هذه القروض 28 منتفع سنة 2018 مقابل 35 منتفع خلال سنة 2017 و 54 سنة 2016.

توزيع القروض بحسب النوعية



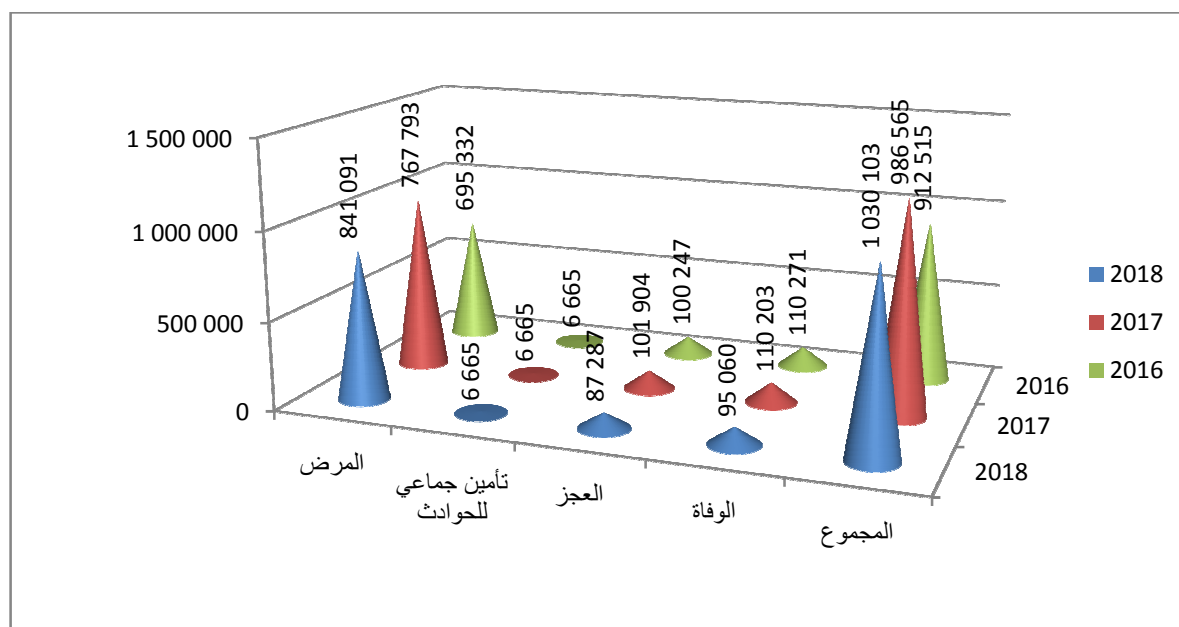
2- خدمات أكل الأعوان :

بلغت تكاليف مساهمة الشركة في وجبات الأكل للموظفين بين المقر الاجتماعي وقاعدة صفاقس مبلغ 327 000 دينار خلال سنة 2018 مقابل 313 000 دينار سنة 2017 و 254 000 دينار سنة 2016.

السنة	2016	2017	2018
المقر الاجتماعي و قاعدة صفاقس	254000	313000	327000

3- التأمينات الاجتماعية:

ساهمت الشركة خلال سنة 2018 بمبلغ 1 030 103 دينار لتغطية التأمينات على المرض والعجز والوفاة والتأمين الجماعي على الحوادث بينما كانت هذه المساهمة 986 565 دينار خلال سنة 2017 و 912 515 دينار سنة 2016.



و في المقابل تتوزع المبالغ التي تم تعويضها خلال نفس الفترة بعنوان التأمينات على المرض والعجز والوفاة والتأمين الجماعي على الحوادث كما يلي:

السنة	2016	2017	2018
أصناف التأمين			
المرض	657.278	668.703	747.287
تأمين جماعي للحوادث	-	-	-
العجز	20.133	39.020	46.308
الوفاة	-	18.337	-
المجموع (ألف دينار)	677.411	726.060	793.595

الموازنة الاجتماعية

خلال سنة 2018 عقدت الإدارة العامة للشركة 03 جلسات تفاوض مع الطرف التقابي وهي كالتالي:

✓ جلسة بتاريخ 27 فيفري 2018 من أهم نتائجها:

- الاتفاق على تنقيح النظام الأساسي
 - تحسين ظروف الإقامة بالمخيمات من خلال إحداث قاعة ترفيه في كل مخيم مع دراسة خصوصية كل حقارة
 - الاتفاق على تحسين التصرف في الصندوق الاجتماعي وذلك من خلال تخفيف الأعباء عنه وتعيين المذكرة المتعلقة بالتصرف فيه.
- أمّا ماليًا فإنّ أهم الاتفاقات تمحورت
- حول الترفيه في قيمة وصولات الأكل بدينار واحد
 - الزيادة في قيمة وجبة الأكل الخاصة بعمال الحفارات عند الالتحاق أو المغادرة لمقرات العمل أو عند كل استدعاء رسمي وذلك بمبلغ قدره 15 دينار،
 - والترفيه في قيمة منحة الإلزام ب 30 ديناراً.

✓ جلسة بتاريخ 05 جوان 2018 وأفضت الى اتفاقات تمحورت خصوصا حول:

- تحسين ظروف العمل وذلك من خلال الموافقة على تهيئة وتوسعة القاعد اللوجستية بصفافس
- الاتفاق على تسهيل عملية اقتناء بدلة العمل من خلال إسناد وصولات شراء على غرار ما هو معمول به في القطاع
- تغيير نظام عمل عمال النظافة كامل الوقت مع استحقاق كامل المرتب
- رفع توصية إلى اللجنة الإدارية المتناصفة بضرورة إعادة تنظيم طريقة النظر في مطالب تسوية وضعيات الأعوان لتكون على أسس سليمة و ناجعة.

✓ جلسة بتاريخ 05 ديسمبر 2018 تمّ الاتفاق فيها على:

- إحالة موضوع مراجعة المنحة التحفيزية و تعيين شبكة الأجور على سلطة الإشراف للبت فيها
- الترفيه في قيمة هدية أحر السنة ب 140 دينار
- إحداث مأوى بقاعدة صفافس

- الاتفاق على إعداد كراس شروط يخصّ النظام التكميلي للتقاعد في اطار عقد تأمين جماعي و عرضه على أنظار مجلس إدارة الشركة.
- النظر في تغيير احتساب منحة الإنتاجية

IIIV - المسؤولية المجتمعية للشركة

في إطار الاضطلاع بمسؤوليتها المجتمعية حرصت الشركة على أداء دورها الزامي إلى تشجيع النشاطات الرياضية و الثقافية و الترفيهية و يتجسّم ذلك خاصة في تقديم الدّعم المادّي لبعض الجمعيات الرياضية :

الجمعية الرياضية	مبلغ المنحة
الاتحاد الرياضي بتطاوين	5 000 د
	2 000 د
النّادي الرياضي لرئاسة الحكومة	3 000 د
جمعية الأشبال للرياضات الفردية بقلعة الأندلس	1 500 د
الجمعية الرياضية للشركة التونسية للتنقيب صفاقس	23 500 د
نادي كرة القدم المصغرة بتونس	2 000 د

كذلك يتجسّم دعم الشركة لمختلف الأنشطة الثقافية خاصة في المنح المقدّمة لعدد من الوداديات و هي كالتالي:

الودادية	مبلغ المنحة
ودادية أعوان و إطارات وزارة الداخلية	1 000 د
ودادية أعوان وإطارات وزارة الصناعة	10 000 د
ودادية أعوان وإطارات وزارة الطاقة و المناجم و الطاقات المتجددة	10 000 د
ودادية أعوان وإطارات الشركة التونسية للتنقيب	175 000 د

أما الجمعيات ذات الصبغة الاجتماعية و المهنية، فقد حرصت الشركة على دعمها و مساندتها و هي كالتالي:

الجمعية	مبلغ المنحة
جمعية سند	500 د
جمعية إدماج و تكوين المعاقين بحمي التضامن	1 000 د
جمعية إطارات الرقابة و التّفقّد و التّدقيق للمنشآت العمومية	9 000 د
جمعية الطليعة للقاصرين عن الحركة العضوية	700 د
اتحاد المكفوفين ببني خدّاش	500 د

✓ المساهمة في تطوير المشاريع الاجتماعية بولاية قبلي بمبلغ 90 000 د وذلك تحت إشراف شركة مازارين.

✓ رصد ميزانية ب 50 000 د لتهيئة بعض المدارس