



الشركة التونسية
للتقيب

الموازنة الاجتماعية لسنة 2019

هياكل المؤسسة

<p>الموازنة الاجتماعية لسنة 2019</p>	<p>الشركة التونسية للتنقيب</p> 
	<p>المقر الاجتماعي أريانة - تونس</p> <p>الإدارة العامة</p> <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 ■ الادارة المركزية الادارية و المالية * ادارة التزود و التسويق * ادارة الموارد البشرية * الادارة المالية و المحاسبية
	<p>19 - نهج الصناعات التقليدية ، الشرقية 2 - أريانة 2035</p> <p>الإدارة المركزية الفنية</p> <ul style="list-style-type: none"> * ادارة المعدات والصيانة * ادارة الشؤون اللوجستية * ادارة التنقيب و صيانة الآبار <p>طريق تونس كلم 17 سيدي صالح - صفاقس</p> <p>القواعد العملية</p>
	<p>* البرمة</p> <ul style="list-style-type: none"> * الحفارة رقم 1 CABOT 900 WORKOVER * الحفارة رقم 3 CABOT 500 WORKOVER * غير قارة * الحفارة رقم 4 OILWELL E 2000 "FORAGE" * الحفارة رقم 6 MIDCO 914 "Forage" * صفاقس * عشروت * الحفارة رقم 5 Continental Emsco "Forage"
<p>إنجاز : ادارة الموارد البشرية</p>	<p>*</p>

الفهرس

الموازنة الاجتماعية لسنة 2019	
	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 أعباء الأعوان 2 الأعباء الاجتماعية 3 الأعباء الاجتماعية الأخرى
	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
	IV الحوارات الاجتماعية
	IIIV المسؤولية المجتمعية للشركة

إنجاز :

إدارة الموارد البشرية

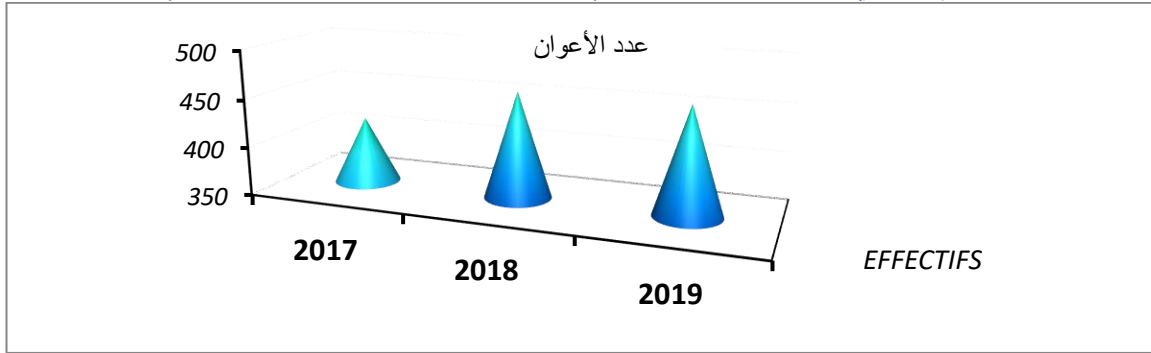
I- الموارد البشرية

1- تطور عدد الأعوان : 2019/2017

شهد عدد الأعوان استقرار نسبيا حيث مر من 460 سنة 2018 إلى 461 أواخر سنة 2019، للتقارب المسجل على مستوى المغادرات والانتدابات (مغادرة 47 عون بين استقالة وانتهاء عقود وطرده وإحالات على التقاعد العادي والمبكر) من جهة وعدد الانتدابات وتجديد العقود و نهاية الإلحاق من جهة أخرى (48 عون بين إداريين و تقنيين).

2019	2018	2017	
424	378	398	الأعوان القارين
37	82	21	الأعوان المتعاقدين
461	460	419	المجموع

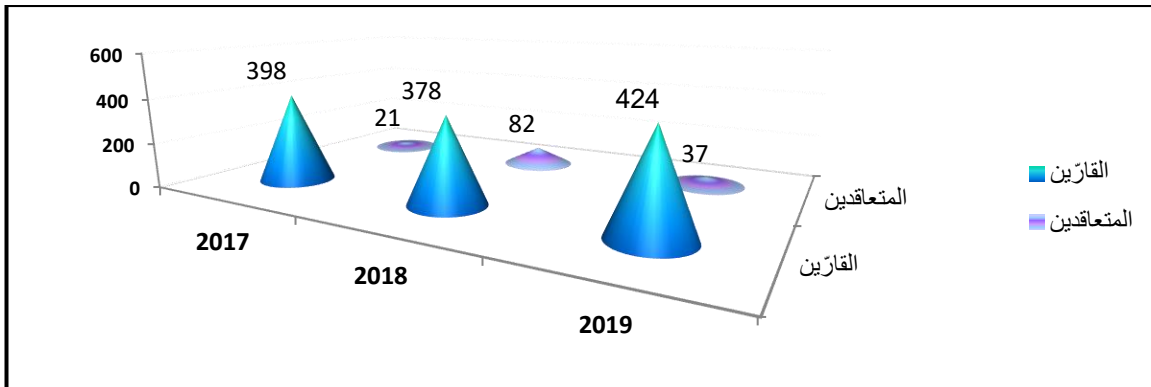
الرسم البياني لتطور عدد الأعوان (خلال سنوات 2017، 2018، و 2019)



تطور عدد الأعوان حسب الوضعية

شهدت سنة 2019 ارتفاعا في عدد الأعوان القارين حيث بلغ 424 عونا مقابل 378 عونا سنة 2018 وذلك نتيجة لترسيم 34 عون متعاقد في إطار الجانب الترتيبي للمفاوضات الاجتماعية لسنوات 2019-2018-2017 كما بلغ عدد الأعوان المتعاقدين 37 عونا إلى غاية 31 ديسمبر 2019 مقابل 82 عونا سنة 2018.

الرسم البياني لتطور عدد الأعوان (خلال سنوات 2017، 2018، و 2019)



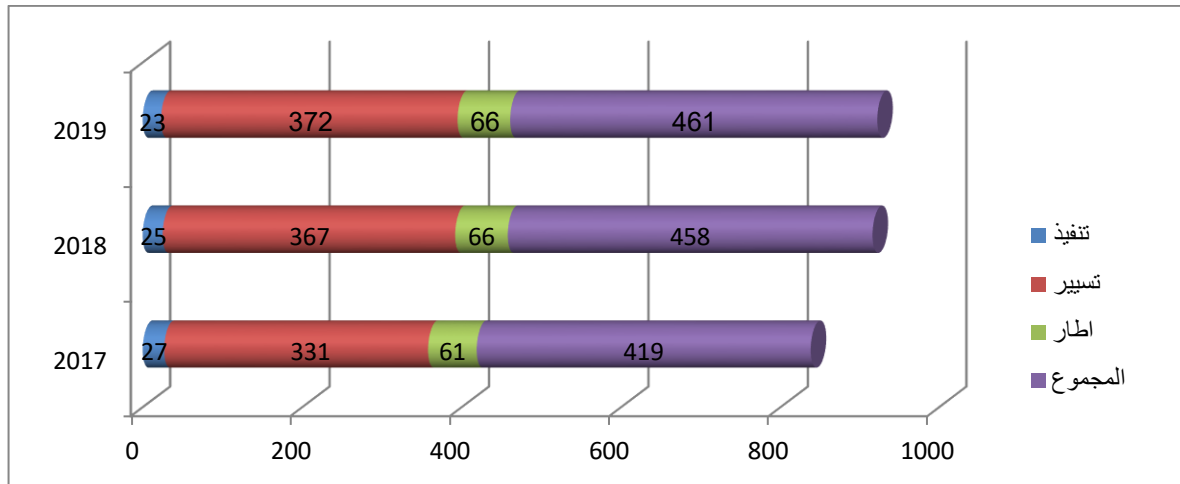
2- توزيع الأعوان

حسب السلك :

يمثل سلك الإطارات نسبة 15 % من العدد الجملي للأعوان لسنة 2019، في حين يمثل كل من سلك التسيير والتنفيذ على التوالي نسبة 80 % و 5 %.

2019		2018	2017	السنة	
النسبة	العدد	العدد	العدد	الأعوان	السلك
15 %	66	66	60	قارين	إطار
		1	1	متعاقدين	
80%	341	305	324	قارين	تسيير
	31	63	7	متعاقدين	
5%	17	7	14	قارين	تنفيذ
	6	18	13	متعاقدين	
100%	424	378	398	قارين	المجموع
	37	82	21	متعاقدين	

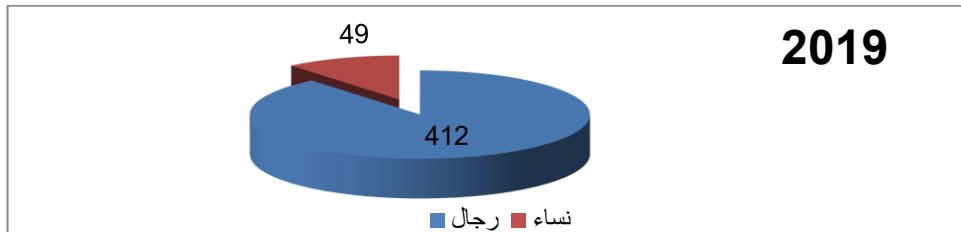
الرسم البياني لتوزيع الأعوان حسب السلك



حسب الجنس :

بلغ عدد النساء في سنة 2019، 49 جميعهنّ يشغلنّ خطط إدارية أما بالنسبة للرجال فإنّ عددهم الجملي بلغ 412 يتوزعون بين 301 عون فني بمواقع الحفر و111 عون إداري.

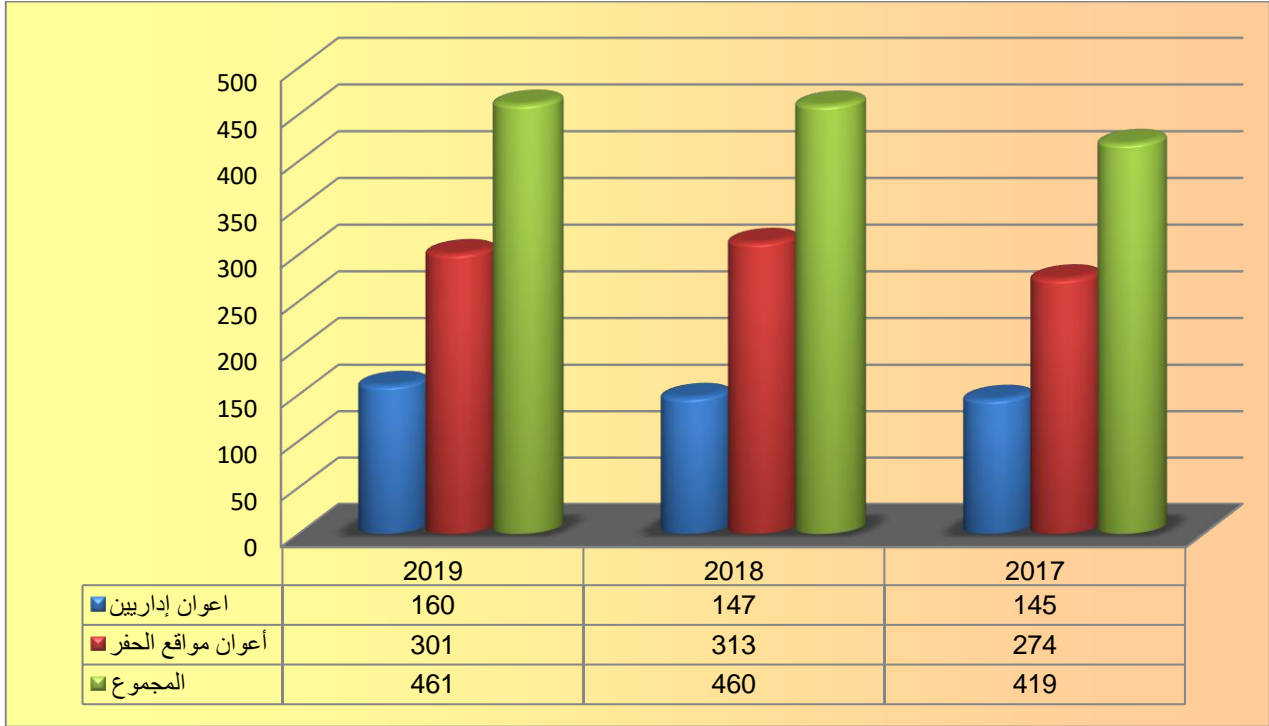
الرسم البياني لتوزيع الأعوان حسب الجنس



حسب نظام العمل

يمثل أعوان مواقع الحفر نسبة 65.3 % من العدد الجملي للأعوان إلى غاية ديسمبر 2019، أما بالنسبة لأعوان المساندة فقد بلغ نسبة 34.7%.

الرسم البياني لتوزيع الأعوان حسب نظام العمل



حسب الأقساط العمرية

يبرز من خلال هذا التوزيع ما يلي :

- نسبة 39.7 % من عدد الأعوان سنهم بين 20 و40 سنة.
- نسبة 30.8 % تتراوح أعمارهم بين 41 و50 سنة.
- نسبة 29.5 % تجاوزوا 50 سنة.

وبالتالي فان حوالي 60.3 % من الأعوان تتجاوز أعمارهم 40 سنة وهو ما يستدعي العمل على إعداد برنامج متواصل لتأمين التعويض التدريجي للموارد البشرية للشركة ضمانا لديمومة نشاطها وتطويره.

الأقساط العمرية



3- حركة الأعوان

تم تسجيل 47 حالة مغادرة خلال سنة 2019 مقابل 32 حالة مغادرة سنة 2018 و ذلك لأسباب مختلفة وخاصة الإحالات على التقاعد كما هو مبين بالجدول التالي:

2019		2018		2017		السنة الأسباب
متعاقد	قار	متعاقد	قار	متعاقد	قار	
	19	-	21	-	30	تقاعد
	1	-	1	-	-	استقالة
	2	-	-	1	-	وفاة
	1	1	-	-	-	ترك مركز العمل
17		4	-	6	-	نهاية عقد شغل (نهاية عقد , فسخ عقد...)
	3	-	-	1	3	طرد
	3	0	4	-	-	مغادرة اختيارية
	1	-	1	0	-	نهاية الحاق
17	30	5	27	8	33	المجموع (1)
47		32		41		

هذا وقد شهدت سنة 2019 انتداب 48 عون منهم 36 عن طريق مناظرة خارجية و 01 عفو تشريعي عام و 03 إحاق لدى الشركة و 08 متعاقدًا عن طريق الانتداب المباشر وتتوزع هذه الانتدابات بين 02 إطار و 07 أعوان تنفيذ و 39 أعوان تسيير.

4- الترقيات



شملت الترقّيات العادية لسنة 2019 في إطار الفصل 35 من النظام الأساسي الخاص بأعوان الشركة، 115 عونا من جملة 461 عونا أي ما يعادل 27% من جملة الأعوان المرسمين. وبلغت الترقّيات الاستثنائية قبل ثلاثة سنوات من الإحالة على التقاعد وفي إطار الفصل 40 من النظام الأساسي، 23 عونا أي ما يعادل 5%.

- II - الغيابات

بلغ عدد أيام التغيب 2525.5 يوما خلال سنة 2019 مقابل 3311.5 يوما خلال سنة 2018 أي بتراجع في حدود 23%.

تمثل هذه الغيابات حوالي 1.5% من أيام العمل النظرية وذلك أخذا بعين الاعتبار لعدد الأعوان الذين تم اللجوء إلى خدماتهم خلال سنة 2019 أي 461 عونا مقابل 2% لسنة 2018 لعدد 460 عونا.

بلغ معدل أيام الغياب بالنسبة لكل عون 5.5 يوم خلال سنة 2019 مقابل 7.25 يوم خلال سنة 2018 و 6.5 يوم خلال سنة 2017.

1- الغيابات حسب الأسباب:

المرض:

يمثل المرض السبب الرئيسي لغيابات الأعوان سنة 2019 مثلما هو الحال بالنسبة للسنوات الفارطة 2017 و 2018.

من بين الـ 1937 يوم غياب بسبب المرض سجّل 1342 يوم غياب بسبب المرض العادي يهم 127 عونا و 595 يوم غياب بسبب المرض طويل الأمد يتعلّق بعونين.

نسَاء												رجال												أنواع الغياب	السلك												
2018						2017						2019						2018								2017											
عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة																
164	13	197	15	158	14	201	15	187	18	107	20	595	2	--	--	--	--	111	2	19	01	مرض عادي	إطارات														
--	--	60	1	120	2	--	--	--	--	--	--	--	--	61	2	66	2	--	--	--	--	عطلة ولادة															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	61	2	66	2	--	--	--	--	عطلة أمومة															
2	1	--	--	3	1	8	4	20	8	15	5	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	عطلة استثنائية															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		عطلة بدون أجر													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		عطلة لبعث مؤسسة													
12.5	9	12.5	9	33.5	13	48	15	18.5	8	29	16	58	11	107	15	120	12	855	79	1358	89	446	63	مرض عادي	تسيير												
--	--	--	--	18	1	--	--	486	2	982	10	--	--	--	--	64	2	--	--	--	--	--	--	مرض طويل الأمد													
--	--	120	2	167	3	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	64	2	--	--	--	--	--	--	عطلة ولادة													
--	--	--	--	64	2	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	64	2	--	--	--	--	--	--	عطلة أمومة													
5	2	31	1	--	--	63	14	46	21	33	13	--	--	--	--	63	14	46	21	33	13	--	--	عطلة استثنائية													
--	--	--	--	9	1	--	--	--	--	2	1	--	--	--	--	9	1	--	--	--	--	--	--	عطلة بدون أجر													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	عطلة لبعث مؤسسة													
7.5	6	22	8	114.5	9	166.5	21	224.5	34	265	23	39	4	45.5	6	82	7	25	5	85	11	64	9	غياب غير شرعي	تنفيذ												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	178	05	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		مرض عادي											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		مرض طويل الأمد											
60	1	60	1	--	--	--	--	--	--	--	--	60	1	60	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--		عطلة ولادة											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		عطلة أمومة											
3	1	--	--	--	--	5	2	2	1	--	--	--	--	--	--	5	2	2	1	--	--	--	--	--		عطلة استثنائية											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	75	08	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	عطلة بدون أجر												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	عطلة لبعث مؤسسة												
1	1	--	--	--	--	54	2	17.5	4	--	--	1	1	--	--	--	--	54	2	17.5	4	--	--	غياب غير شرعي	المجموع												
نسَاء												رجال																									
2018						2017						2019						2018						2017													
عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة	عدد أيام التغيب في السنة	عدد الأعوان المتقنين في السنة														
261	28	349.5	36	360	33	1081	106	1630	118	617	92	595	2	--	18	1	--	486	2	1093	12	60	1	180		3	347	6	--	--	--	--	--	--	مرض عادي		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	مرض طويل الأمد
--	--	61	2	130	4	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	عطلة ولادة	
10	4	31	1	3	1	76	20	62	20	48	18	--	--	--	--	9	1	--	--	--	--	--	--	--		--	--	--	--	--	--	--	--	--	عطلة أمومة		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	2	1	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	عطلة استثنائية	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	عطلة بدون أجر	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	عطلة لبعث مؤسسة
21	16	34.5	17	148	22	268.5	38	260.5	46	294	39	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	غياب غير شرعي	

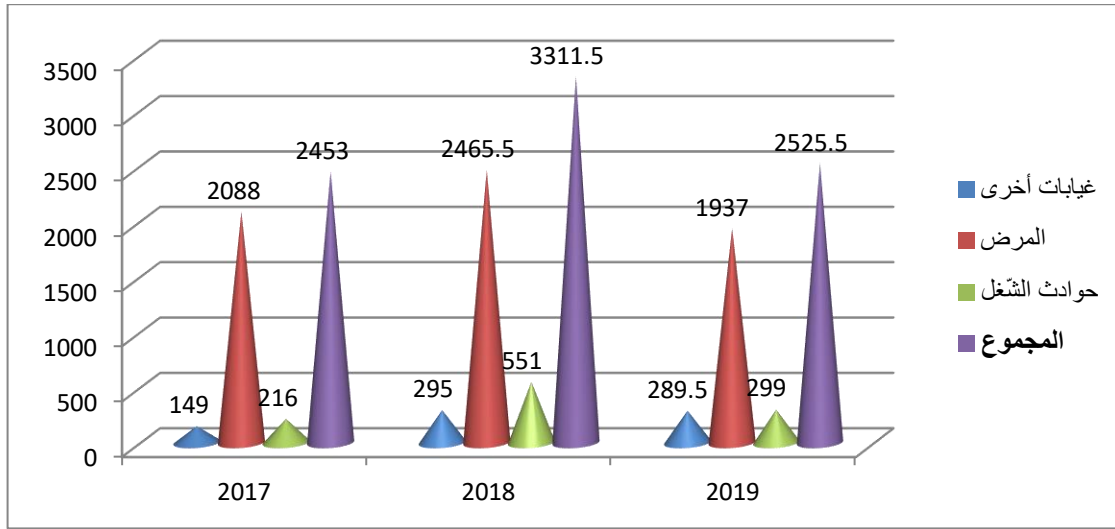
حوادث الشغل:

تم تسجيل 299 يوم غياب ناجمة عن حوادث الشغل خلال سنة 2019 بسبب حوادث خفيفة نسبيا مستهدفة 09 أعوان مثلما هو مبين بالجدول التالي:

توزيع غيابات حوادث الشغل حسب المواقع ودرجة الخطورة

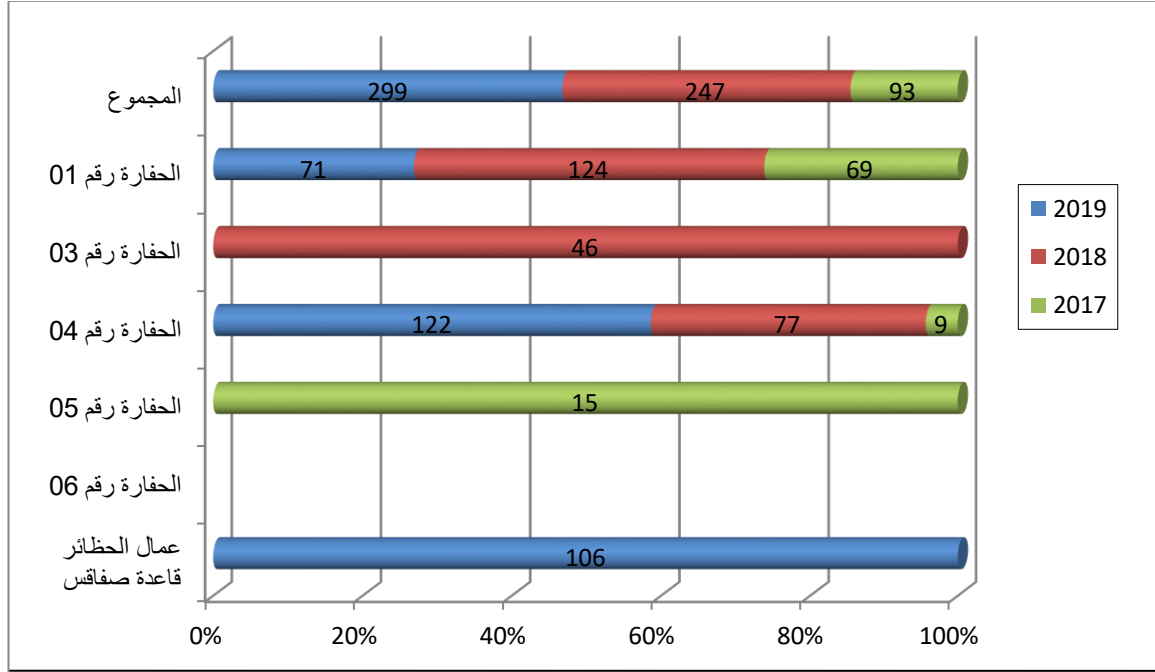
2019				2018				2017				السنة	
نسبة الغياب	عدد الأيام	الأعوان المعنيين	العدد الجملي للأعوان	نسبة الغياب	عدد الأيام	الأعوان المعنيين	العدد الجملي للأعوان	نسبة الغياب	عدد الأيام	الأعوان المعنيين	العدد الجملي للأعوان	نوعية حوادث الشغل	
100%	299	09	301	7%	39	6	308	9.7%	21	3	274	مراكز العمل	خفيفة
--	--	--	160		--	--	152	12%	26	3	145	أعوان الإدارة	
--	--	--	--	93%	512	8	308	33.3%	72	3	274	مراكز العمل	خطيرة
--	--	--	--		--	--	152	45%	97	3	145	أعوان الإدارة	
100%	299	09	461	100%	551	14	460	100%	216	12	419	المجموع	

بالمقارنة مع سنة 2018 فإن عدد أيام التغيب بعنوان حوادث الشغل قد انخفض سنة 2019، حيث مر من 551 يوما إلى 299 يوما أي بنسبة 45.5%، وذلك نتيجة الإجراءات الوقائية واللوجستية التي اتخذتها الشركة للتقليل أكثر ما يمكن من هذه الحوادث على مستوى مواقع الحفر.



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

بلغت عدد أيام العيادات الناتجة عن حوادث الشغل بمواقع الحفر 299 يوما سنة 2019 وهي متأتية أغلبيتها من حوادث تخص عمال الحفارات عدد 01 و عدد 04 و عمال الحظائر الناشطين في القاعدة اللوجستية بصفاقس في إطار برامج الصيانة مثلما هو مبين بالرسم التالي:



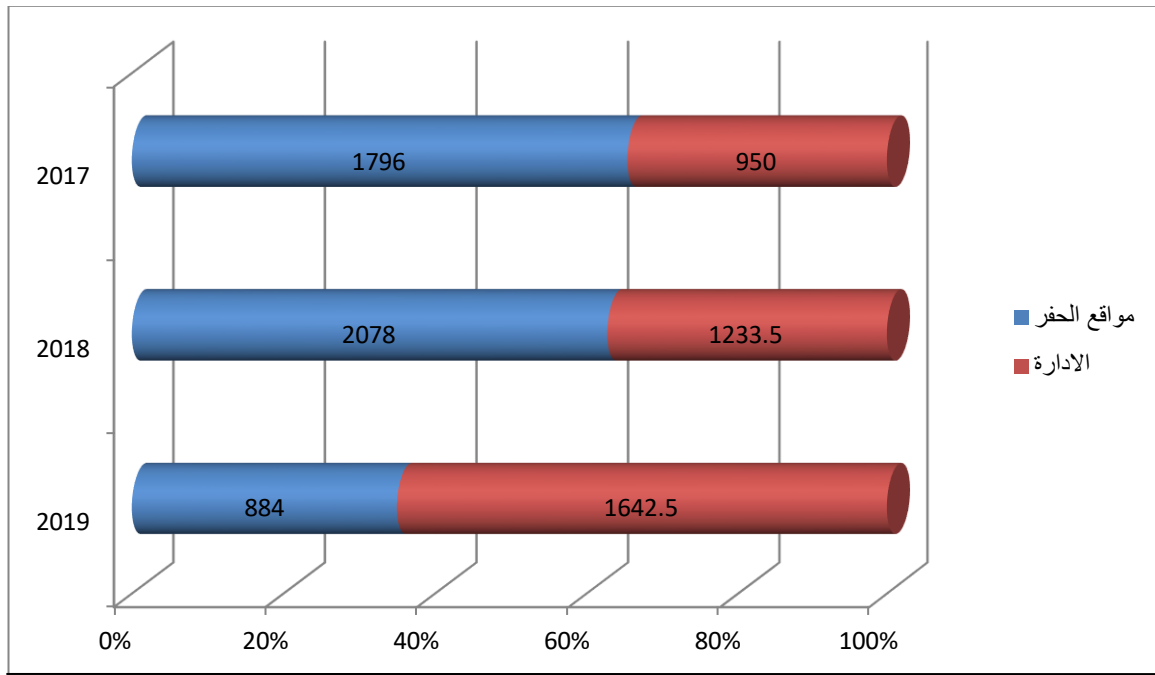
غيابات أخرى:

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 2019 شهدت تراجعاً بحوالي 57% حيث بلغت 884 يوماً مقابل 2078 يوم سنة 2018 و1796 يوم سنة 2017 ويرجع ذلك بالأساس إلى عدم تسجيل أيام عطل مرض طويل الأمد خلال سنة 2019.

الغيابات حسب نظام العمل



III - نظام التأجير

1- كلفة أعباء الأعوان:

بلغت القيمة الجملية لأعباء الأعوان 25 491,382 ألف دينار بعنوان سنة 2019 مقابل 19 722.355 ألف دينار خلال سنة 2018 أي بنسبة ارتفاع بحوالي 29%. ويعود هذا الارتفاع في حجم الأعباء خاصة إلى ارتفاع حجم الأجور وملحقاتها بنسبة 30% مقارنة بسنة 2018 نتيجة مراجعة شبكة الأجور وإدماج زيادات عامة سابقة بالأجر الأساسي في إطار المفاوضات الاجتماعية بجانبها المالي والتربوي بالإضافة إلى مراجعة نسب توزيع المنحة التحفيزية وإلى مفعول التدرج المهني العادي والترقيات يضاف إلى ذلك ارتفاع نشاط الحفارات خلال هذه الفترة مما ينعكس على المنح المرتبطة بالحضور بمواقع الحفر، و كذلك ارتفاع في الأعباء الأخرى بنسبة 28 % مقارنة بسنة 2018.

تطور حجم الأجور وملحقاتها من سنة 2018 إلى سنة 2019 دون اعتبار الأعباء الاجتماعية

الوحدة ألف دينار

السنة	2018	2019	الفارق	نسبة التطور
الأجور الشهرية	10 590.207	12 360.708	1 770.501	12%
المنح السنوية	3 105.209	4 011.290	906.081	06%
المنحة التحفيزية	1 241.405	3 012.504	1 771.099	12%
الجمله	14 936.821	19 384.502	4 447.681	30%

تطور حجم الأجور من سنة 2018 إلى سنة 2019 مقسمة بين قارين ومتعاقدين دون اعتبار الأعباء الاجتماعية

الوحدة ألف دينار

السنة	2018	2019	الفارق
أجور الأعوان القارين	الأجور الشهرية	9 514.755	11 618.369
	المنح السنوية	2 895.205	3 770.614
	المنحة التحفيزية	1 182.548	2 831.754
	الجمله	13 592.508	18 220.737
أجور الأعوان المتعاقدين	الأجور الشهرية	1 075.452	742.338
	المنح السنوية	190.891	240.677
	المنحة التحفيزية	77.970	180.750
	الجمله	1 344.313	1 163.765
الجمله	14 936.821	19 384.502	4 447.681

تحليل الفارق في تطوّر حجم الأجر الشهريّة من سنة 2018 إلى سنة 2019

الوحدة ألف دينار

سبب الانعكاس			مبلغ الانعكاس	عناصر الأجر	الانعكاس الجملي
مراجعة شبكة الأجر	التّرقّيات	زيادات عامّة في الأجر 2019-2017			
677.453	219.799	606.131	1 503.383	الأجر الأساسي	1 770.501
27.235	9.713	24.205	61.153	المنحة الجزافيةّة 8.66	
22.666	8.307	20.145	51.118	الساعات الإضافية	
وقّع إحداثها في إطار المفاوضات الاجتماعية بجانيها المالي والتّرتيبي و بمفعول بداية من جوان 2019			34.499	منح جديدة محدّنة	
* 16.463 ناتجة عن زيادة في أيام العمل بالخطائر العمل بما يقارب 1255 يوم * 103.885 ناتجة عن الزيادة في قيمة منحة الحضيرة. بداية من جوان 2019			120.348	منحة الحضيرة	

الانعكاس الجملي للمنع يقدر ب 2594.937 ألف دينار مقسّمة بين المنح السنويّة بمبلغ قدره 840.799 ألف دينار أي بنسبة 6% من التطوّر الجملي للأجر الخام، وبين المنحة التحفيزيّة التي شهدت تطوّرًا بنسبة 12 % من التطوّر الجملي للأجر الخام أي ما يقارب 1754.138 ألف دينار.

تطوّر حجم المنح السنويّة من سنة 2018 إلى سنة 2019

الوحدة ألف دينار

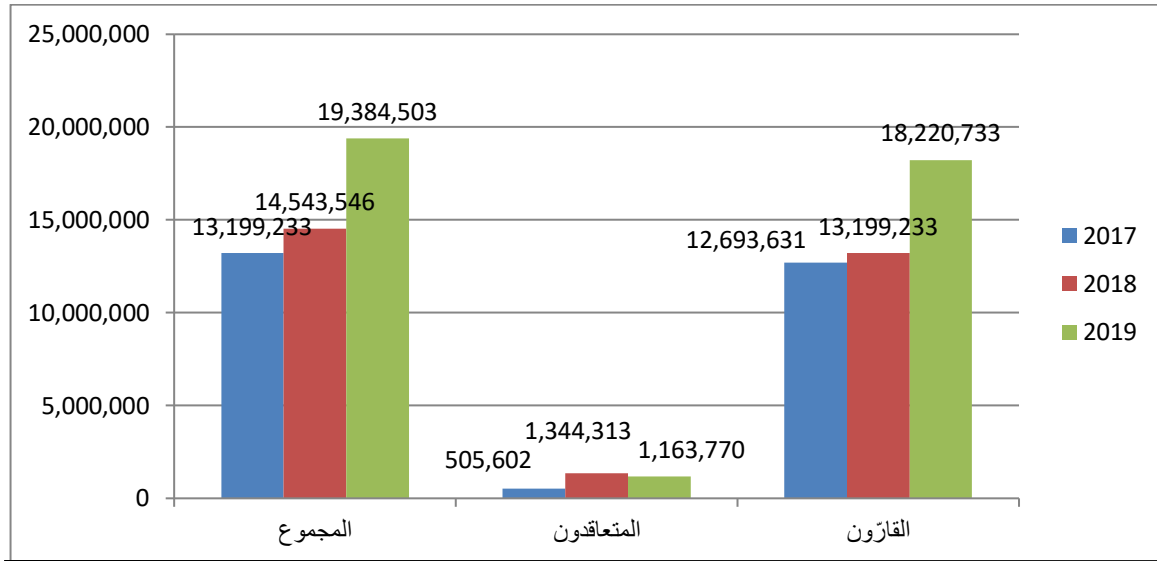
مراجعة شبكة الأجر	التّرقّيات	زيادات عامّة في الأجر 2019-2017	المنح	الانعكاس الجملي
597.645	125.130	183.306	المنح السنويّة	906.081

تطوّر حجم المنحة التحفيزيّة من سنة 2018 إلى سنة 2019

الوحدة ألف دينار

انعكاس مراجعة نسب أعوان الخطائر	انعكاس تمتّع أعوان الإدارة بالمنحة	انعكاس تطوّر عدد أيام العمل بالخطائر	المنح	الانعكاس الجملي
1 093.932	486.389	190.778	المنحة التحفيزيّة	1 771.099

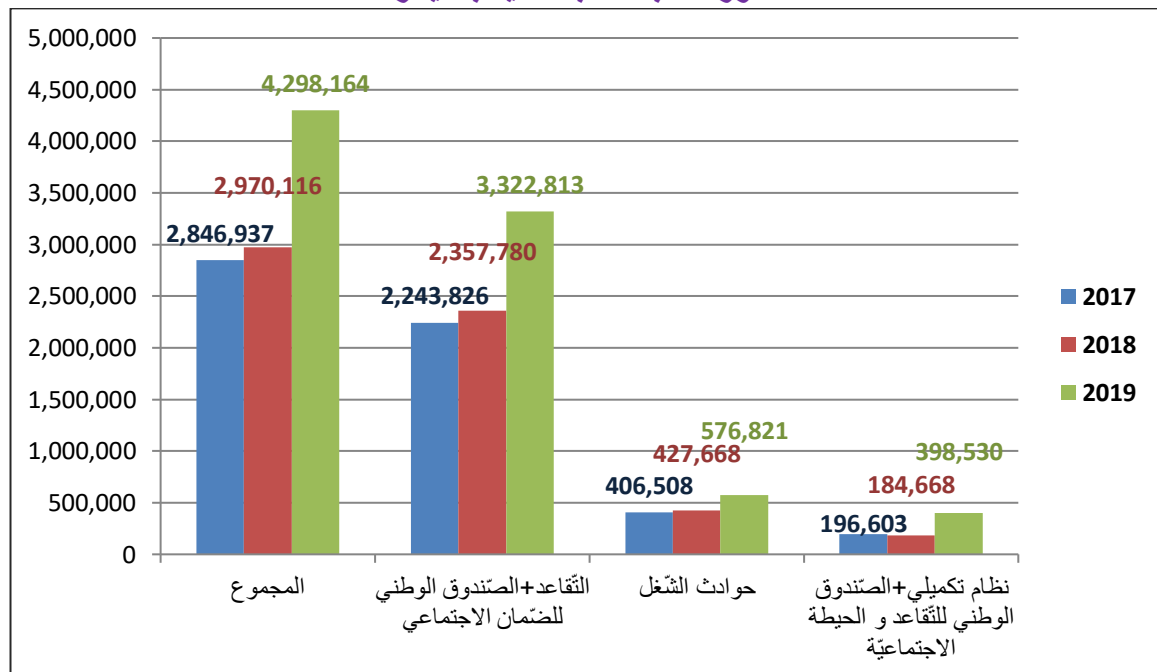
تطوّر الأجر الخام



2- الأعباء الاجتماعية

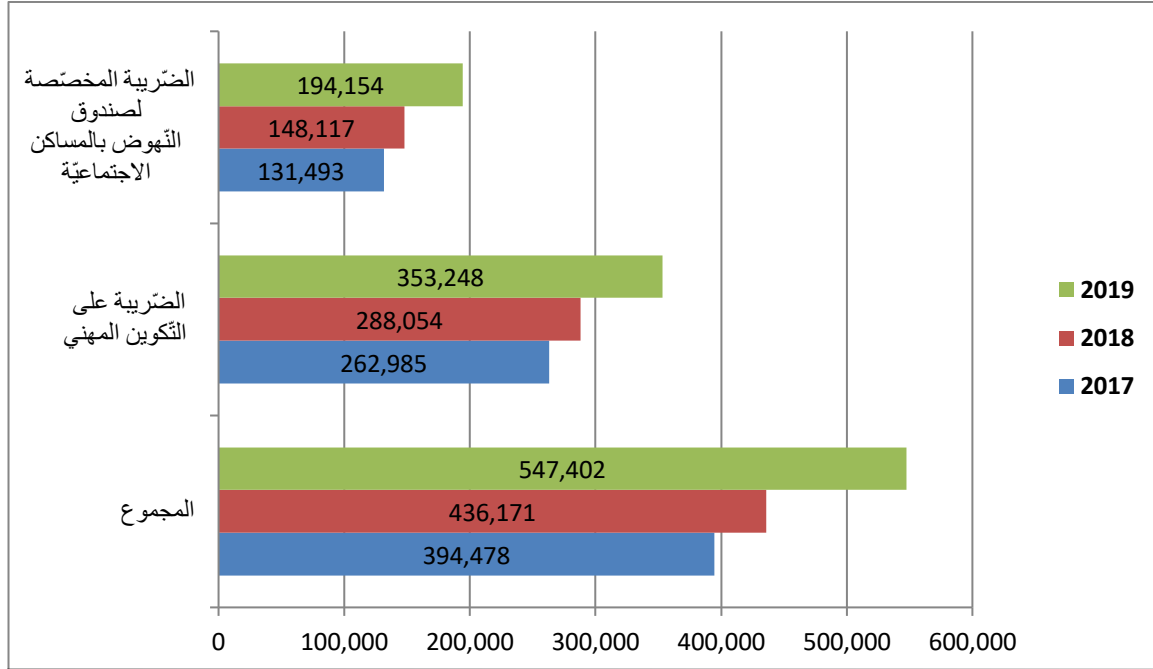
بلغ حجم الأعباء الاجتماعية المحمولة على الشركة 4 298 164 دينار سنة 2019 مقابل 2 970 116 دينار سنة 2018.

تطور الأعباء الاجتماعية بالدينار



3- الأعباء الاجتماعية الأخرى:

كما سجل حجم أعباء المؤجر فيما يخص (الضريبة على التكوين المهني والضريبة المخصصة لصندوق النهوض بالمساكن الاجتماعية) "TFP + FOPROLOS" خلال سنة 2019 ارتفاعا بنسبة 25 % مقارنة بسنة 2018.



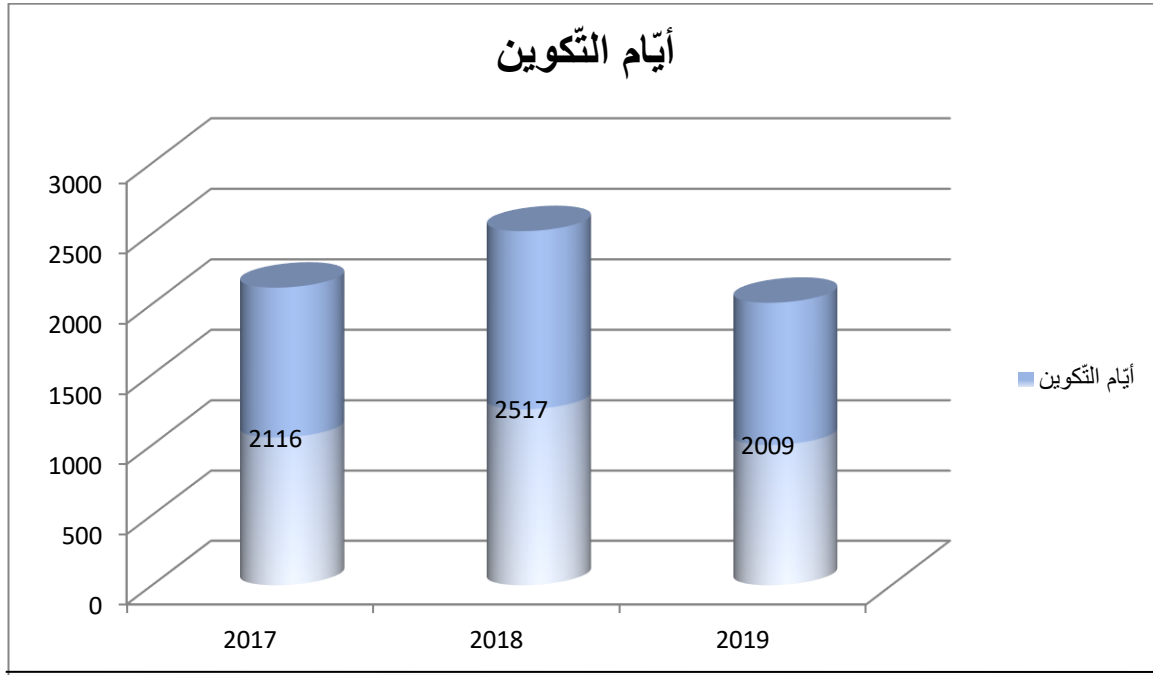
IV- التكوين

1- المبالغ المخصصة للتكوين :

رصدت الشركة ميزانية للتكوين بعنوان سنة 2019 قدرها 1 345 390 دينار، هذا وقد بلغت المصاريف الجمليّة للتكوين 367 083 دينار خلال سنة 2019 أي بنسبة إنجاز تعادل 30 %.

2- تطور عدد أيام التكوين

بلغت عدد الأيام المحتسبة بعنوان التكوين 2 009 يوما خلال 2019 مقابل 2 517 يوما سنة 2018. وتنقسم أيام التكوين إلى:
- 1 762 يوما تكوين في الميدان التقني
- 247 يوما تكوين في ميدان التصرف والمحاسبة والجودة والإعلامية.



3- تطور المشاركة في الدورات التكوينية :

تمّ الحصول على ترخيص إنشاء مركز تكوين مندمج للشركة التونسية للتدريب بعد أن تمّ تحيين وصل الإيداع خلال شهر جانفي 2019، وقد كانت الغاية من تفعيل دور المركز أساسا في:

- ضمان التكوين المستمر للأعوان،
- التحكم في تكاليف التكوين،
- تشريك كفاءات وخبرات الشركة في خدمة المركز.
- إسداء خدمات التكوين لفائدة شركات أخرى من القطاع وتحقيق مداخل إضافية للشركة من خلال هذا النشاط.

وفي هذا الإطار، أبرمت الشركة اتفاقية مع المركز الوطني للتكوين المستمرّ والتّرقية المهنية قصد إنشاء نواة لمكوّنين داخليّين صلب الشركة.

قامت الشركة كذلك باقتناء مكتب تكوين معتمد من قبل منظمة IWCF في إطار صفقة بالتفاوض المباشر مع الشركة الوحيدة DRISCO التي تؤدّي مثل هذه الخدمات خاصّة بعد إيقاف نشاط هذه الأخيرة والذي يمثّل إشكاليّة للشركة باعتبار الصبغة الإلزاميّة للتكوين الذي تسديه.

هذا وقد بلغت حصص التكوين 117 حصّة خلال سنة 2019 وكانت حسب خصوصيتها كما يلي:

1- التكوين لفائدة عمال مواقع الحفر التقنيين في ميادين عمليات الحفر والصيانة والصحة والسلامة المهنية:

- الكلفة الجمالية 296 083 دينار.

- عدد حصص التكوين: 93

2- التكوين في ميادين الجودة والمعلوماتية والتصرّف والمحاسبة

- عدد حصص التكوين: 24

- الكلفة الجمالية: 71 000 دينار

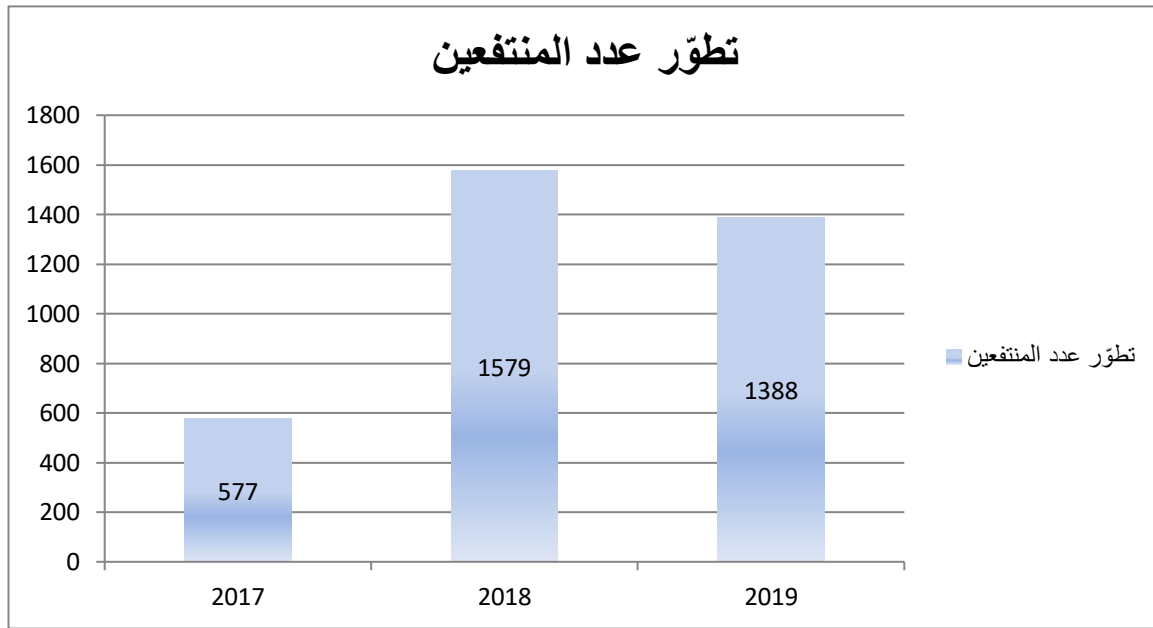
هذا وبلغ عدد المشاركات الجمالية خلال سنة 2019: 1388 مشاركة.

ويتفرّع عدد مشاركات المنتفعين حسب أصناف انتمائهم كما يلي:

صنف الإطارات: 64 مشاركة.

صنفي التسيير والتنفيذ: 1324 مشاركة.

تطور عدد المنتفعين



-V- الخدمات الاجتماعية

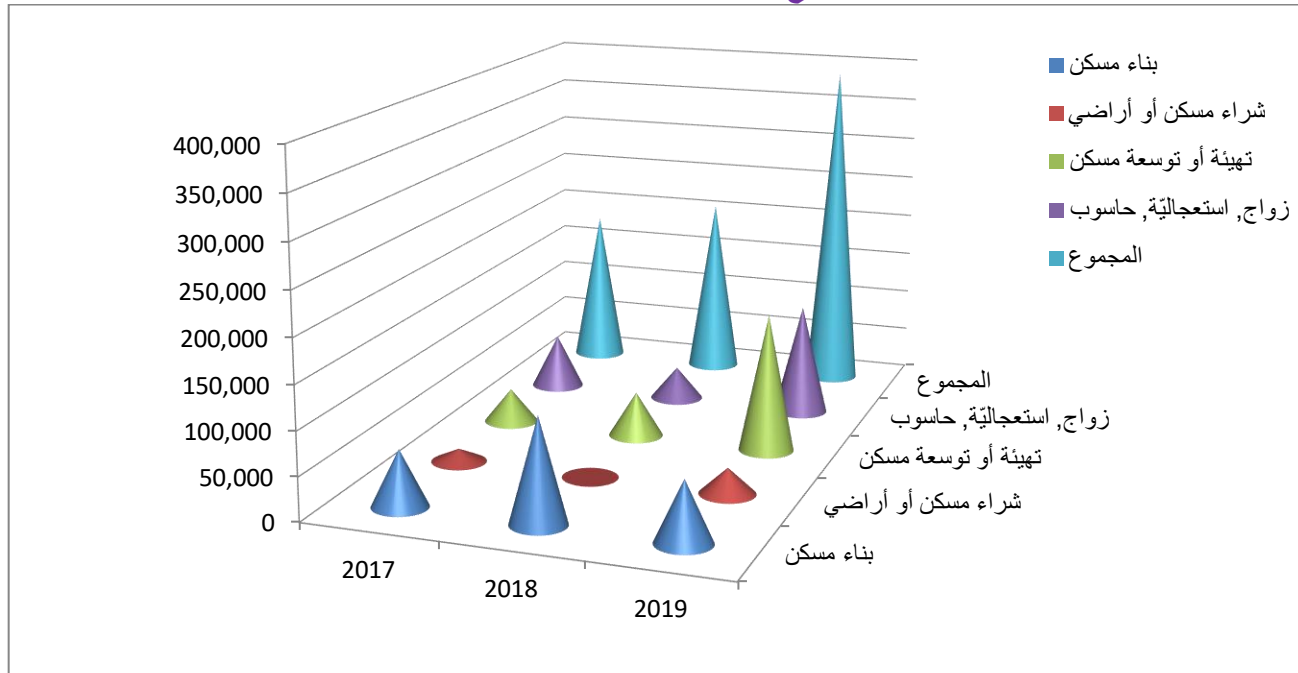
1- الصندوق الاجتماعي:

خلال سنة 2019 أسندت الشركة عن طريق الصندوق الاجتماعي قروضا بمبلغ 389 450 دينار مقابل 210 400 دينار سنة 2018 و182 574 دينار خلال سنة 2017 وتتوزع هذه المبالغ المسندة حسب الأصناف كما يلي:

السنة	2019	2018	2017	نوعية القروض
				بناء مسكن
شراء مسكن أو ارض	30 000	-	15 000	
تهيئة مسكن أو توسعة	160 000	52 000	39 500	
زواج أو استعجالية أو حواسيب	129 450	38 400	63 074	
المجموع (بالدينار)	389 450	210 400	182 574	

وشملت هذه القروض 50 منتفع سنة 2019 مقابل 28 منتفع خلال سنة 2018 و35 سنة 2017.

توزيع القروض بحسب النوعية



2- خدمات أكل الأعوان :

بلغت تكاليف مساهمة الشركة في وجبات الأكل للموظفين بين المقر الاجتماعي وقاعدة صفاقس مبلغ 317.500 دينار 367

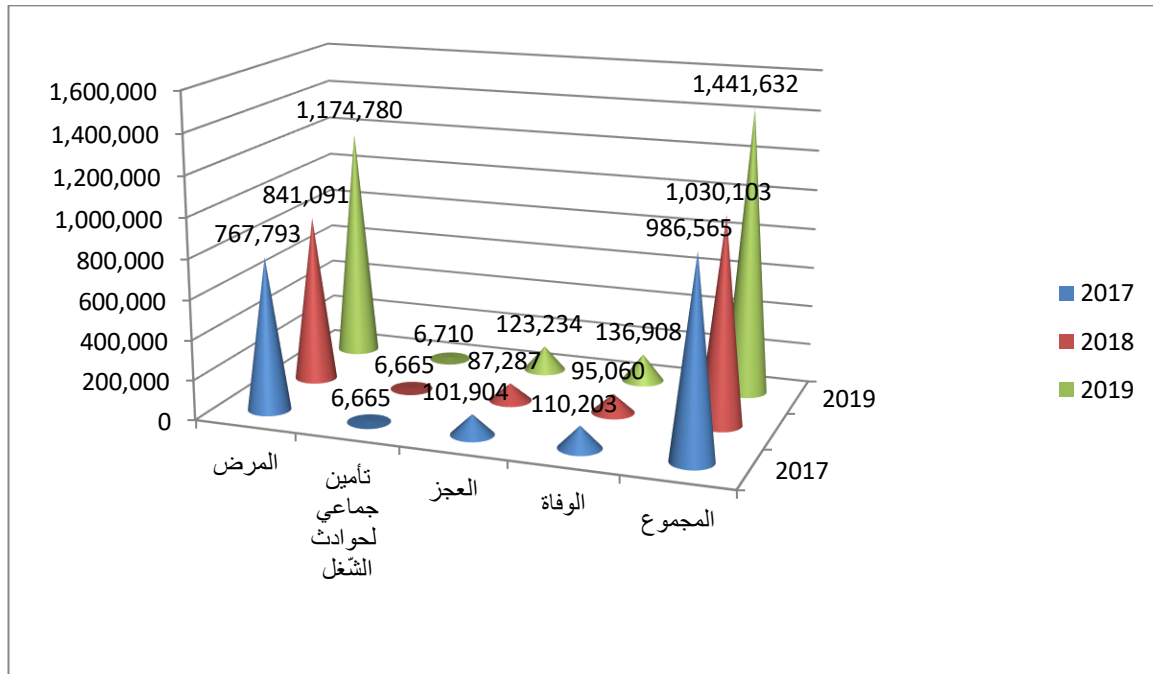
خلال سنة 2019 مقابل 327 000 دينار سنة 2018 و 313 000 دينار سنة 2017.

السنة	2019	2018	2017
-------	------	------	------

367 317.500	327 000	313 000	المقر الاجتماعي و قاعدة صفاقس
-------------	---------	---------	----------------------------------

3- التأمينات الاجتماعية:

ساهمت الشركة خلال سنة 2019 بمبلغ 1 441 632 دينار لتغطية التأمينات على المرض والعجز والوفاة والتأمين الجماعي على الحوادث بينما كانت هذه المساهمة 1 030 103 دينار خلال سنة 2018 و 986 565 دينار سنة 2017.



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

2019	2018	2017	السنة
882.197	747.287	668.703	أصناف التأمين
-	-	-	المرض
60.256	46.308	39.020	تأمين جماعي للحوادث
97.000	-	18.337	العجز
1039.453	793.595	726.060	الوفاة
			المجموع (ألف دينار)

IV- الحوارات الاجتماعية

تجسيما لمحضر اتفاق المبرم بتاريخ 25 جانفي 2019 بين الإدارة العامة و النقابة الأساسية تحت إشراف وزارة الصناعة و المؤسسات الصغرى و المتوسطة للنظر في بعض النقاط من المطالب الاجتماعية و محضر جلسة عمل بتاريخ 18 فيفري 2019 التي انعقدت بمقر وزارة الصناعة و المؤسسات الصغرى و المتوسطة و تحت إشراف الإدارة العامة للإشراف على المؤسسات و المنشآت بين الإدارة العامة و النقابة الأساسية للشركة و الجامعة العامة للنفط و المواد الكيماوية في إطار تجسيم الاتفاق الممضى بين الحكومة و الاتحاد العام التونسي للشغل المتعلق بالزيادات العامة في الأجور بالقطاع العام لسنة 2017 , 2018 و 2019 و ذلك للنظر في عدد من النقاط المتعلقة بالجانب الترتيبي من الاتفاق المذكور و من أهم الاتفاقات الحاصلة:

- تنقيح بعض فصول النظام الأساسي تهمة خاصة بعض شروط الترقيات و إعادة التصنيف بالنسبة للمتصلين على الشهادات العلمية من عمال الحظائر , تحيين مبالغ منح وسام الوفاء , تحيين منح التقاعد و الوفاة.
- ترسيم 34 عونا متعاقدا
- إحداث منح جديدة تخص أعوان التأطير في الحظائر , رؤساء المستودعات , مشرفي الحفارات و تقنيي الورشة بقاعدة صفاقس.
- مراجعة نسب توزيع المنحة التحفيزية.
- تحيين بعض المنح الوظيفية.
- تحيين شبكة الأجور وذلك على مرحلتين الأولى بتاريخ 01 ماي 2019 و الثانية بتاريخ 01 جانفي 2020.

وكانت لهذه الإجراءات والاتفاقات الأثر الإيجابي على الوضع الاجتماعي للشركة باعتبار أن العديد من المطالب منذ سنة 2011 لم تتم الاستجابة لها من قبل وزارة الإشراف وذلك على خلاف بقية المؤسسات بالقطاع. وعلى إثر هذه الاتفاقات سجلنا استقرارا كبيرا على مستوى العمل بجميع المواقع وانصرف كل الأعوان إلى التركيز أكثر فأكثر على أنشطتهم للزقي بالمؤسسة إلى ما هو أفضل ولم تسجل في المقابل أي احتجاجات ولا إضرابات ولا مطالب أخرى من شأنها أن تؤدي إلى تعطيل العمل.

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 :

مبلغ المنحة	الجمعية الرياضية
3 500 د	النّادي الرياضي لرئاسة الحكومة
23 000 د	الجمعية الرياضية للشركة التونسية للتنقيب تونس
23 000 د	الجمعية الرياضية للشركة التونسية للتنقيب صفاقس

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

كالآتي:

مبلغ المنحة	الودادية
10 000 د	ودادية أعوان وإطارات وزارة الصناعة و المؤسسات الصّغرى و المتوسطة
200 000 د	ودادية أعوان وإطارات الشركة التونسية للتنقيب

أما الجمعيات و النقابات ذات الصبغة الاجتماعية و المهنية، فقد حرصت الشركة على دعمها و مسانبتها

وهي كالآتي:

مبلغ المنحة	الجمعية
1 500 د	نقابة أعوان و إطارات الحرس الرئاسي و حماية الشخصيات
9 000 د	جمعية إطارات الرقابة و التّفقّد و التّدقيق للمنشآت العمومية