

# Quel est l'état des lieux ?

## D.O

### Au niveau du Groupe

- La structure est disproportionnée par rapport aux activités génératrices de revenus: holding + cinq (5) filiales autonomes, qui sont pour la plupart des services supports érigés en entités juridiques autonomes, sans justification préalable d'une rentabilité économique et financière (cas de Poste Immo, Post@net, etc.);  
- Les formes sociales des filiales dégagent des charges de fonctionnement, sans rapport avec le profil financier (Sociétés anonymes avec conseils d'administration, directions générales et directions opérationnelles);

- Les instances décisionnelles sont organisées en dépit des principes de bonne gouvernance (problème de représentation des actionnaires, des comités spécialisés inexistant, etc.);

- Les organigrammes sont inadaptés aux besoins managériaux (ex : services de gestion des risques et de recouvrement inexistant à la banque, services supports démultipliés dans chacune des filiales) et sont sources de charges récurrentes.

- Un effectif pléthorique (727 agents) en totale inadéquation avec le niveau d'activité;

- Une masse salariale estimée à 800 millions par mois, sans relation avec les revenus du groupe estimés à peine à 200 millions par mois;

- Une grille salariale inadaptée aux activités et qualifications du personnel.

### Au niveau de Postbank

- Les organes sociaux de la Banque n'obéissent pas aux principes de bonne gouvernance (représentation des ac-

tionnaires, comités spécialisés inexistant, etc.);

- L'organigramme est inadapté aux besoins managériaux (ex : services de gestion des risques et de recouvrement inexistant à la banque);

- La majorité du personnel ne dispose pas de profils adaptés au métier de banque;

- La mobilité du personnel du Groupe au sein de la banque est sans encadrement et constitue un facteur de risques juridique, financier et opérationnel;

- Une grille salariale inadaptée;  
- Les relations avec l'Etat, s'agissant des désignations dans les organes sociaux ne sont pas encadrées et constituent un risque juridique et opérationnel.

### Que font actuellement Michaël Adandé et son équipe ?

#### Au niveau du Groupe

- La dissolution des filiales Poste Mail, Postransfert, Post@net et Postimmo, à travers un processus de dissolution anticipée pour recentrer la Poste autour de deux pôles d'activités : postale et bancaire;

- La réorganisation des entités en départements opérationnels et/ou de support;

- Le déploiement du personnel avec retour dans l'Administration d'origine des fonctionnaires en détachement;

- La contraction de la masse salariale;

- La mise en place d'un Plan social et de procédures disciplinaires dans les cas de fautes avérées;

- La mise en place d'une grille salariale conforme aux standards;

- La définition des procédures et processus opérationnels (notamment, en matière d'octroi de crédits, d'acquisition, de passation de marchés, de recrute-

ments, etc.);

- La mise en place d'un système de contrôle interne, de traçabilité des opérations et de conformité.

#### Au niveau de Postbank

- La réorganisation de la direction générale et mise en place d'un organigramme aux standards;

- La mise en place d'une politique de gestion des risques;

- La mise en place d'une politique de recrutement conforme aux besoins du métier de banque;

- La mise en place d'un système de contrôle interne et d'audit conforme aux standards;

- La mise en place d'un système de gouvernance conforme aux standards.

### Ce travail connaît-il un début de frémissement ?

Pour Michaël Adandé, « les plus hautes Autorités du pays ont prescrit à la nouvelle direction de La Poste SA la mission de redresser le Groupe, tout en veillant à la préservation des emplois et à l'équilibre financier de l'entreprise. Ces orientations ont été prises en compte dans le plan de redressement qui, non seulement vise à doter le Groupe d'un dispositif de gouvernance aux normes, mais suscite quasiment l'adhésion du personnel et des partenaires sociaux, associés aux différents travaux ».

« Cependant, nuance-t-il, la mise en œuvre de la mesure portant sur la dissolution de quatre (4) filiales (Post@net, Poste Mail, Postransfert, Poste Immo) est fortement contestée, de manière insidieuse, par le personnel concerné. En effet, la disparition de ces sociétés a consacré la suppression de certaines fonctions (directeur gé-

néral, directeur financier, directeur des ressources humaines, directeur d'exploitation, etc.) au profit d'un redéploiement du personnel dans les directions opérationnelles et / ou support, en tenant compte des profils requis et de la nécessité de recentrer les activités du Groupe autour des deux (2) pôles : pôle postal et postal bancaire ».

Bien entendu, au plan financier, cette situation se traduit pour certains agents par la perte de facto des avantages liés aux fonctions précédemment occupées (indemnité de fonction, logement de fonction, prestige, etc.), suscitant de leur part, une certaine agitation qui est par ailleurs largement condamnée par la majorité du personnel consciente des enjeux et soucieuse de préserver les centaines d'emplois.

D'autres mesures pourraient être engagées pour davantage ajuster les charges aux revenus, d'autant que le personnel ne fournit aucun effort pour recouvrer les sommes dues par la clientèle au titre des activités postales. A ce jour, le taux de recouvrement est de 17%, traduisant ainsi les mauvaises performances du personnel dans un contexte de crise financière du Groupe.

« Dans l'ensemble, se satisfait-il, les réunions périodiques ont été régulièrement tenues avec l'ensemble du personnel et des partenaires sociaux pour échanger sur la situation préoccupante de La Poste SA et les mesures requises pour son redressement. A l'évidence, les préconisations retenues constituent la seule voie qui éviterait une éventuelle liquidation aux conséquences sociale, économique et politique incommensurables pour le pays ». ■

N° Statistique : 035991 V  
B.P 1343 Libreville (Gabon)  
E-mail : hebdomadaire-laube@gmail.com  
Tél : 07 95 44 86/  
06 77 05 01

Directeur de publication  
Hermeland Loubah  
Rédacteur en chef  
Orca Boudiandza Mouele  
Secrétaire de rédaction  
Olivier Nang Nzenz

Rédaction :  
Charles Mendome  
Ambroise Reteno  
Constant Mavoungou  
Mapiya Casimir  
Jean-Pierre Abele-N  
Georges Ogandaga