

La Goutte



JOURNAL INTERNE DE LA SOCIÉTÉ DE PATRIMOINE

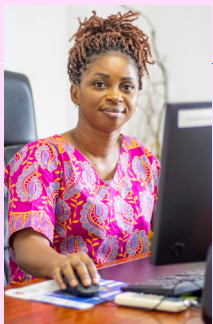
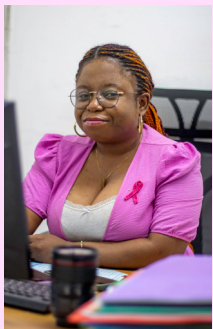
#3



DOSSIER *Spécial*

DIRECTEUR GÉNÉRAL, 1 AN APRÈS...

La Société de Patrimoine en Rose



SOMMAIRE



4

ÉDITO

Mot du Directeur Général

6-12

DOSSIER SPÉCIAL

1 an après, quel bilan ?

13-16

L'ESSENTIEL DE L'ACTU

La SP en Rose

17-18

DOSSIER

En immersion dans nos ouvrages

19

RETOUR EN IMAGES

Visite à la centrale d'Alénakiri

20-21

GRAND ANGLE

En aparté avec le DGA

22-23

FOCUS

Clin d'oeil sur le rôle du QHSE

26-27

NOS CENTRALES AU FÉMININ

À la rencontre des femmes d'Alénakiri

27

CARNET

Ephéméride

28

LE SAVIEZ-VOUS ?

Connexion de l'entreprise SOLEN

29-31

POINT D'ARRÊT

Entretien avec les délégués du personnel

32-33

SPORT & DIVERTISSEMENT

Résultats de matchs

Mots brouillés

35

COUP DE GUEULE

*Faible représentation des femmes
aux postes de responsabilité*

36

COUP DE COEUR

Médecine au Travail

MOT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL



Chers collaborateurs,
Le mois d'octobre est dédié à l'information, à la prévention et à la lutte contre les cancers féminins. Le cancer du sein est le plus fréquent et reste le plus mortel chez les femmes. Cancer du sein : faites vous dépister !

Faites-vous dépister pour ne pas risquer d'être soignée trop tard ! Faites-vous dépister pour augmenter vos chances de vivre plus longtemps en bonne santé ! Faites-vous dépister pour ne pas avoir à le regretter.

Quel est, en effet, le meilleur moyen d'accroître nos chances de guérison quand un cancer se déclare ? Un seul : le **dépistage précoce**. Ce message, d'une seule et même voix, nous l'adressons aujourd'hui aux femmes, à toutes les femmes, à commencer par celles qui ne savent pas ou qui n'osent pas.

C'est à ces femmes qu'il faut d'abord s'adresser, aux plus fragiles, aux plus vulnérables, aux plus précaires, aux plus isolées. Comment trouver les mots pour dire les maux ? Comme se faire entendre de ces femmes qui, par milliers, chaque année, ne répondent pas à l'appel du dépistage organisé ?

L'objectif est de diminuer le nombre de décès causés en le détectant plus tôt, avant l'apparition de symptômes.

Se faire dépister permet d'établir un diagnostic précoce permettant une prise en charge adaptée et l'augmentation des chances de guérison. Les cancers détectés tôt nécessitent, en général, des traitements moins lourds et moins agressifs avec moins de séquelles. La lutte contre les cancers est un enjeu majeur de santé publique, c'est aussi un défi pour la santé des hommes et des femmes qui sont durement frappés par cette maladie.

Le combat que nous avons à mener ensemble passe par la prévention. C'est donc par le dépistage que nous réussirons à réduire la mortalité de ce cancer. Octobre Rose nous rappelle que la prévention et la solidarité peuvent véritablement changer des vies et nous rapprocher d'un avenir sans cancer du sein.

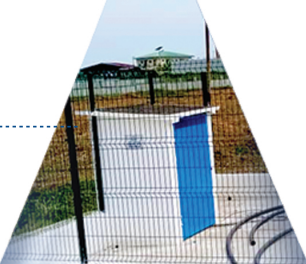
En dépistant, nous améliorons concrètement la qualité de vie des femmes prises en charge.

C'est tout cela l'objectif d'Octobre Rose !

Directeur Général
Patrick R. YALIS ONGALLA

FORAGE D'EAU BRUTE À ANGONDJÉ

En dehors du pan électricité, la SP gère également un volet Eau. En vue d'apporter une solution au stress hydrique que connaît le Grand Libreville, la Société de Patrimoine a réalisé dix (10) forages autour du stade d'Angondjé. Les eaux brutes issues de ces forages, d'une capacité moyenne annuelle de 44.973 m³ sont dirigées vers une station de traitement d'eau avant d'être déversées dans le réseau.



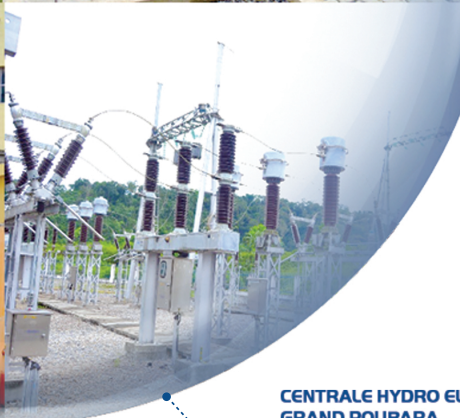
CENTRALE THERMIQUE ALENAKIRI

Cette centrale thermique est équipée de quatre (4) groupes bicombustibles (gaz et diesel) de 17.5MW chacun. La puissance installée est de 70MW soit (4x17,5MW).
Localisation : Province de l'Estuaire.



CENTRALE THERMIQUE CAP LOPEZ

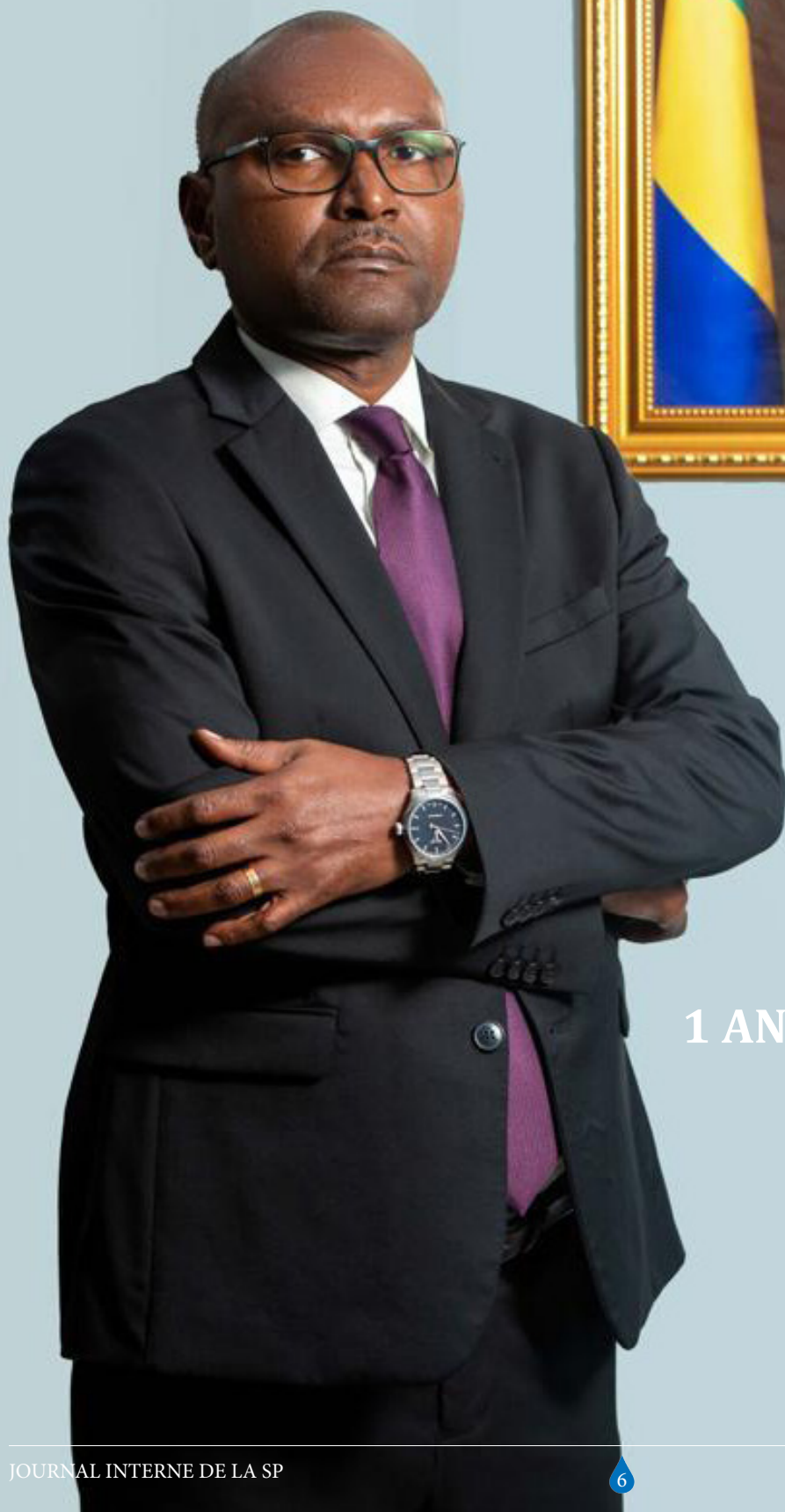
Cette centrale thermique est équipée de trois (3) groupes bicombustibles (gaz et diesel) de 17.5MW chacun. La puissance installée est de 52.5MW soit (3x17,5MW).
Localisation : Province de l'Ogooué-Maritime.



CENTRALE HYDRO ELECTRIQUE GRAND POUBARA

Cette centrale est équipée de quatre (4) turboalternateurs de 40 MW chacun. La puissance installée est de 160 MW soit (4x40MW).
Localisation : Province du Haut-Ogooué.





1 AN APRÈS, QUEL BILAN ?

Nommé en Conseil des ministres le 28 septembre 2023 en qualité de Directeur Général de la Société de Patrimoine, un an plus tard, **M. Patrick Yalis ONGALLA** nous dresse le bilan de cette première année : actions, réalisation et projets futurs.

1/ Pouvez-vous nous décliner brièvement votre parcours ?

Je suis ingénieur en génie électrique de formation. J'ai intégré par la suite le Ministère de l'Énergie et des Ressources Hydrauliques en 2000 après une formation de deux ans en Finances Publiques à l'Institut de l'Économie et des Finances. Avant de rejoindre la Société de Patrimoine en septembre 2021, j'occupais la fonction de Conseiller Technique du Ministre de l'Énergie depuis 2018.

2/ Vous êtes nommé le 28 septembre 2023 en tant que Directeur Général, quelles sont les missions qui vous sont confiées ?

Les missions qui m'ont été confiées lors de ma nomination au poste de Directeur Général de la Société de Patrimoine sont claires :

Restructurer l'entreprise : ceci devait passer par la réorganisation des services et la mise en place d'un organigramme en adéquation avec les missions de la SP ; **Redresser les comptes de la société** : à notre arrivée à la tête de la SP, nous avons trouvé une entreprise avec une structure financière déséquilibrée, qui enchainait des exercices déficitaires. Nous nous sommes donc attelés à supprimer tous les contrats qui étaient inutiles pour la société et qui constituaient des gouffres à sous ; **Rétablir la collaboration avec le Ministère de tutelle et la SEEG** ; **Accélérer le processus de prise en main des exploitations** ; **Poursuivre la remise à niveau des ouvrages de production et de transport d'électricité.**

3/ Il y a des changements structurels au sein de la Société de Patrimoine, à date avez-vous atteint un niveau de performance optimale ?

Il est trop tôt de parler d'objectif atteint en seulement un an. En effet, comme je l'ai souligné plus haut, nous avons hérité d'une situation

difficile qui a été exacerbée par la crise qui est apparue il y a quatre (04) mois dans le secteur. Nous avons dû faire avec les moyens dont nous disposions, en privilégiant ce qui est plus important pour l'entreprise, à savoir, le maintien en bon état de l'outil de production et la préservation des acquis sociaux des employés. **Toutefois, on commence à voir quelques signaux verts apparaître, preuve que nous sommes sur le bon chemin.** 2025 constituera certainement une année charnière pour la SP.

4/ Quelles sont les principales difficultés que vous avez aujourd'hui ?

Les principales difficultés que nous rencontrons aujourd'hui sont liées au non-respect par la SEEG de ses engagements contractuels vis-à-vis de la Société de Patrimoine. Cet état de fait entraîne des retards dans la réalisation de nos programmes de maintenance des différents ouvrages que nous exploitons, avec pour corollaire une baisse de la production du fait de l'arrêt de certains groupes de production, et par conséquent une chute de notre chiffre d'affaire. Si cette situation perdure, nous risquons d'assister à une dégradation de la qualité et de la continuité de service dans tous nos centres de production.

Prenant cette situation au sérieux, nous avons récemment entamé des discussions avec la nouvelle administration provisoire de la SEEG, avec l'appui de la Task Force Énergie, sous les Très Hautes Instructions du Président de la République. Des pistes de solutions ont été esquissées et nous pensons que d'ici la fin du mois de novembre 2024 nous retrouverons un fonctionnement quasi normal qui nous permettra d'atteindre nos objectifs en termes de maintenance et de renforcement et d'augmentation des capacités de production.

5/ Libreville est en proie depuis quelques mois à des délestages, quelle est la part de responsabilité de la SP dans la résolution de cette problématique ?

Depuis un peu plus de deux (02) mois en effet, Libreville est effectivement confrontée à des

rationnements des fournitures d'électricité. Cette situation est tout simplement due à un déséquilibre entre l'offre et la production d'électricité. Cet état des faits procède de deux choses :

Le non-respect des programmes de maintenance en fonction des heures de marche des groupes de production, ce qui a entraîné l'arrêt de plusieurs groupes de production (équivalent à peu près à 60 MW) ; La non-exécution du schéma directeur de Production-Transport-Distribution d'électricité. En effet, ce plan prévoyait la mise en service en 2016 de 300 MW, correspondant à la construction de trois centrales hydroélectriques et une centrale électrique thermique gaz de 120 MW, y compris les postes de transformation et les lignes de transport d'électricité associés.

La Société de Patrimoine intervient à hauteur de 25% dans la fourniture d'électricité sur le réseau interconnecté (RIC) du Grand Libreville. Il s'agit donc d'une part non négligeable dans la satisfaction des besoins en électricité de la Capitale. En plus de cela, la SP doit alimenter à 100% la Zone Economique spéciale de Nkok. Des avaries au niveau des groupes de production auront donc un impact négatif sur le RIC de Libreville. Pour ce qui est des solutions pour la résolution de cette crise, la SP est fortement impliquée. Dans le très court terme, il s'agira pour nous de remettre en service le groupe N°4, correspondant à un apport de 14 MW. Il faut signaler que l'arrêt de ce groupe est consécutif au non-respect du programme de maintenance, du fait du nonpaiement des factures de notre principal client.

6/ Un dernier mot ?

Après une année passée à la tête de la SP, j'estime que beaucoup reste à faire. En effet, cette première année a surtout été consacrée à la mise en œuvre de quelques réformes et à la maîtrise de certains coûts de fonctionnement, tout en consacrant une bonne partie de nos ressources au maintien en bon état de nos outils de production.

Plusieurs défis nous attendent :

Pour ce qui est des ressources humaines, la SP devra maîtriser l'évolution de la masse salariale

et améliorer la qualité des ressources existantes par la formation aux nouvelles technologies ;

- S'agissant du fonctionnement de l'entreprise, nous devons adopter des comportements visant à réduire notre empreinte carbone par la dématérialisation de certains processus, en d'autres termes, la digitalisation de nos processus ;
- Concernant l'augmentation de nos capacités de production, nous pensons que l'année 2025 marquera le début d'un certain nombre de projets : Cap Lop

En matière de Ressources Humaines

1- Organisation du Séminaire Stratégique ayant abouti à l'élaboration du Projet d'Entreprise dénommée « PISTES 30 » dont les articulations sont :

a) Clarification de la mission de l'entreprise

- Gérer, développer et exploiter le patrimoine de production, de transport et de distribution d'eau potable, d'énergie électrique et d'assainissement pour participer au progrès de la Nation. Définition de la Vision de l'entreprise ;*
- Être la référence de la Région CEEAC dans la gestion des infrastructures d'eau potable, d'électricité et d'assainissement, à l'horizon 2030.*

b) Actualisation des Valeurs fortes de l'entreprise : PISTES

- *Professionalisme*
- *Innovation*
- *Sécurité*
- *Travail en équipe*
- *Engagement*
- *Sens de l'éthique (Intégrité, Équité)*

c) Élaboration des plans d'actions par Unité

2- Amélioration du système d'évaluation annuelle par la Mise en place de la fixation des objectifs au personnel

- Campagne de fixation des objectifs individuels en vue du renforcement de l'objectivité et de

l'équité dans les décisions de gestion de carrières (avancements, promotions, formations, mobilités);

3- Mise en place et animation du dispositif "Sensibilisation et immersion" du personnel en vue de l'instauration d'une véritable culture d'entreprise, d'une meilleure appropriation des valeurs et d'une meilleure connaissance de l'entreprise (outils de production) à travers les visites guidées de la Centrale Alenakiri ;

4- Élaboration et validation du Plan de Formation en vue de l'acquisition et du renforcement des compétences en lien avec les Plans d'actions relatifs à PISTES 30 ;

5- La mise en place du Comité Permanent de Concertation Economique et Social (CPCES) en vue de permettre au personnel de participer activement à la gouvernance de l'entreprise ;

6- Révision du Régime du Personnel en vue de l'application de la politique de réduction des charges du personnel ;

D'autres projets sont en cours de finalisation et devraient être mis en œuvre avant la fin de l'année 2024, il s'agit notamment de :

- *La mise en place d'une solution de gestion des temps de présence ;*
- *La révision du règlement intérieur.*
- *Mise en place de la démarche Gestion*

Prévisionnelle des Emplois et Compétences en vue de :

- *L'élaboration d'une cartographie des métiers et emplois avec le référentiel des compétences associées ;*
- *L'élaboration des DPR (Descriptifs des Postes en termes de Résultats) qui sont en réalité des fiches de postes améliorées ;*
- *L'actualisation du dispositif d'évaluation l'intégration du volet compétences.*

• Mise en place du Comité des Avancements des Rémunération et des Mobilités (CAREM) en vue de statuer sur toutes les problématiques liées à la rémunération et à la mobilité du personnel ; S'agissant du département Commercial & Marketing, le bilan dressé s'articule autour des actions suivantes :

• La signature de l'avenant n°2 du contrat avec la COMILOG intégrant la fourniture d'énergie électrique à d'autres sites de COMILOG à Moanda Cette opération a pour effet d'augmenter le chiffre d'affaires de la centrale Grand Poubara ;

• La finalisation du projet de la signalétique des sites Alénakiri et Grand Poubara au cours de cette année ;

• L'Organisation du Séminaire Stratégique duquel a découlé notre Projet d'Entreprise « PISTES 30 » a permis de planifier le développement pluriannuel de l'entreprise. L'implémentation de ce développement à la DCO passe par l'exécution de notre plan d'action qui se matérialise déjà par l'intégration dans SAGE de l'ensemble de nos activités commerciales, à savoir :

- *o La facturation de l'électricité ;*
- *o La facturation de l'eau ;*
- *o La facturation des supports électriques et biens d'autres opérations. Il convient de noter que la plus-value de ce projet réside dans l'interface qui va se créer entre la DCO et la DFC.*

• La poursuite et la finalisation des négociations avec le client COMILOG sur l'acquisition d'un second transformateur de puissance à Moanda sur la base du Take Or Pay des années 2022 & 2023 (énergie non-enlevée). Cette opération qui s'est soldée par un succès permettrait d'assurer la continuité de service à ce client en cas de survenance d'une avarie et / ou de maintenance sur un des deux transformateurs de puissance ;

• L'amélioration du climat de travail au sein de l'entreprise par l'ensemble des mesures prises visant à rétablir l'équité pour de rompre avec certaines problématiques à caractère discriminatoire pour les agents.

Sur le plan Commercial et Marketing

• La signature de l'avenant n°2 du contrat avec la COMILOG intégrant la fourniture d'énergie électrique à d'autres sites de COMILOG à Moanda. Cette opération a pour effet d'augmenter le chiffre d'affaires de la centrale Grand Poubara ;

• La finalisation du projet de la signalétique des sites Alénakiri et Grand Poubara au cours de cette année ;

• L'Organisation du Séminaire Stratégique duquel a découlé notre Projet d'Entreprise « PISTES 30 » a permis de planifier le développement pluriannuel de l'entreprise. L'implémentation de ce développement à la DCO passe par l'exécution de notre plan d'action qui se matérialise déjà par l'intégration dans SAGE de l'ensemble de nos activités commerciales, à savoir :

- o La facturation de l'électricité ;*
- o La facturation de l'eau ;*
- o La facturation des supports électriques et biens d'autres opérations.*

Il convient de noter que la plus-value de ce projet réside dans l'interface qui va se créer entre la DCO et la DFC.

- La poursuite et la finalisation des négociations avec le client COMILOG sur l'acquisition d'un second transformateur de puissance à Moanda sur la base du Take Or Pay des années 2022 & 2023 (énergie non-enlevée). Cette opération qui s'est soldée par un succès permettrait d'assurer la continuité de service à ce client en cas de survenance d'une avarie et / ou de maintenance sur un des deux transformateurs de puissance ;
- L'amélioration du climat de travail au sein de l'entreprise par l'ensemble des mesures prises visant à rétablir l'équité pour de rompre avec certaines problématiques à caractère discriminatoire pour les agents.

À la Direction du Patrimoine et des Moyens

- Evaluation et mise en conformité des ouvrages exploités par la SP :

Travaux de mise en conformité des équipements de climatisation à la centrale hydroélectrique de Grand Poubara et à la centrale thermique d'Alénakiri ;

- Evaluation et mise en conformité des bases vie SP à Grand Poubara :

o Travaux d'étanchéité, de vidange et de réhausse des fosses septiques à la base vie SP-SEEG à Poubara ;

o Travaux de réhabilitation de huit (8) villas à la base vie SP-SH à Poubara ;

- Sécurisation des sites de production d'Eau potable à Igoumier :

Une demande de cotation sous forme d'Appel d'Offre restreint a été lancée pour les sites de production d'Eau potable à Igoumier (3 forages d'Eau potable), le dossier est à ce jour en phase d'adjudication afin de procéder à l'ordre de démarrage des travaux.

- Régularisation foncière des Exploitations de la Société de Patrimoine :

Une campagne de régularisation foncière a été lancée entre la SP et l'ANUTTC pour une mise en conformité juridique des sites abritant les Exploitations dont le but est d'obtenir des Titres Fonciers (TF) ou des Domaines d'Utilités Public (DUP).

- Lancement d'un Appel d'Offre ouvert pour l'inventaire comptable et physique des ouvrages et installations des services concédés :

L'évaluation des offres technique et financière finalisée, la négociation des offres financière terminée, les adjudications relatives aux lots 1, 2, 3, 4 et 5 clôturées, il ne reste plus qu'à lancer l'ordre de démarrage de travaux. A toutes fins utiles, cet Appel d'Offre a été lancé conjointement avec la SEEG dont la participation de la Société de Patrimoine s'élève à 50% du coût de réalisation du marché.

- Réduction du coût de la dépense à la DPM : Cette réduction se matérialise par le Projet Zéro Achat mobilier et la participation des agents DPM à réaliser certains travaux de mise à niveau, tels que « la mise à niveau de l'installation électrique du parking du siège SP » ;

- Suivi des projets Intégrateurs, Structurants et prioritaires dans le domaine de l'Eau et de l'Electricité ;

- Participation à la réforme institutionnelle et organisationnelle avec les autres acteurs du secteur de l'Eau de l'Electricité ;

- Obtention d'autorisation d'importation des lubrifiants auprès du Ministère du Pétrole afin de faciliter le dédouanement de la cargaison ;

- Création des nouveaux statuts de la Société de Patrimoine :

L'approbation du décret portant sur les nouveaux statuts de la Société de Patrimoine du Service Public de l'Eau Potable, de l'Energie Électrique et de l'Assainissement annoncée lors du Conseil de Ministres du 23 juillet 2024 ;

- Organisation de la Société de Patrimoine en fonction des nouveaux statuts.

Pour ce qui est des Exploitations, dans le domaine de l'électricité, les actions se regroupent en deux axes que sont l'Exploitation des ouvrages et les projets de travaux pour les nouveaux ouvrages.

Sur le plan des Exploitations

- La fin des derniers contrats d'exploitation et de maintenance qui ont été interrompus par l'entrepreneur en charge. A cet effet, la Société de Patrimoine a repris l'ensemble des opérations d'exploitation et de maintenance des centrales thermiques d'Alénakiri et de Cap-Lopez depuis le 1er décembre 2023 sans qu'il n'y ait rupture du service.

- La réduction du coût d'exploitation de l'aménagement hydroélectrique de Grand Poubara par le non-renouvellement du contrat d'assistance technique entre la Société de Patrimoine et le partenaire Sinohydro qui a expiré le 31 juillet 2024.

- La poursuite des travaux de maintenance de la centrale thermique d'Alénakiri durant les mois de mai et juin 2024. Nous avons fait venir MAN en vue de la réalisation des plusieurs opérations. Notamment :

o Le remontage du turbocompresseur du moteur 1 ;

o Le remplacement des coussinets d'arbre manivelle du moteur 1 ;

o La remise en service du groupe 1 ;

o Le démontage et la révision du turbocompresseur du moteur 4.

- La réception et l'acheminement sur le site de Grand Poubara d'un transformateur 63 MVA 10,5/225 kV en vue de la remise en service du groupe 2 de cette usine.

- L'acquisition des pièces de rechange nécessaires à la remise en service du groupe 2 de l'usine de Grand Poubara.

- La réorganisation des Divisions Exploitations afin de mieux faire face aux nouveaux défis qui s'imposent du fait de la fin des contrats d'exploitation et de maintenance.

- L'augmentation du nombre des fournisseurs des pièces de rechange des centrales et des consommables d'exploitation en vue de sécuriser les approvisionnements.

Etudes et travaux neufs :

Sur ce plan, on note :

- L'acquisition du deuxième transformateur 100 MVA 225/63 kV qui est actuellement entreposé sur le site d'installation ;

- La signature de la convention de préfinancement des travaux d'extension du poste de Moanda entre avec la Comilog. Cet évènement a bouclé la phase de recherche des financements qui permet à la SP d'avancer dans l'exécution du projet d'extension du poste 225/63 kV de Moanda. Il faut noter que la mise en œuvre de ce projet permettra de garantir la continuité de la fourniture d'énergie au CMM et CIM. Par ailleurs, ce projet est un préalable à la sécurisation de la desserte en électricité de la ville de Moanda qui consistera en l'interconnexion entre le point A et le poste SP.

À la Direction des Systèmes d'Information,

La DSI a su répondre aux besoins stratégiques de la Société de Patrimoine en s'engageant dans des initiatives de transformation digitales, en optimisant les ressources informatiques et en introduisant des solutions innovantes.

Le présent rapport annuel a pour objectif de dresser un bilan des activités de la DSI au cours de cette année. Il permettra de mettre en avant les réalisations, les projets en cours et ceux non entamés.

1- INFRASTRUCTURES RESEAU & SYSTEME(Chiffres clés)



11
Effectif DSI



14
Serveurs en service



214
comptes actifs



39
Nouveaux comptes créés



75
Laptops connectés



121
Desktops connectés

6- PROJETS REALISES ET EN COURS (suite)

Intitulé du projet	Description	Avancement
SAGE IMMO (Droit d'utilisation annuelle 3 utilisateurs)	Acquisition de nouvelles licences à la Direction Financière et Comptable	50 %
Easy Report (Droit d'utilisation annuelle 4 utilisateurs)	Acquisition d'un logiciel de déclaration fiscale (DTS, CIS) implanté à la DRH	50%
Mise en place d'un système de sauvegarde et restauration des serveurs(Veam backup)	Mise en place d'une stratégie de sauvegarde de tous les serveurs	50% En attente de la livraison du matériel commandé
Transport du signal de la centrale au camp, déplacement de l'écran de supervision	Permettre aux agents d'avoir accès à l'internet au camp	Non démarré
Amélioration de 50% de la connexion internet du siège par une augmentation de bande passante d'ici novembre 2024	Doubler le débit internet et refaire le câblage du siège	Non démarré
Soudure de la fibre optique sur 28KM et 48KM à remplacer	Réparation de la Fibre Optique sur le trajet YENE - POURBARA	Non démarré
Câblage Pouboua	Câblage du camp de Pouboua, permettre aux agents d'avoir internet au camp	Non démarré
Gestion électronique de documents (GED)	Mise en place d'une GED	Non démarré
Acquisition d'un nouvelle Chaudière pour la salle serveur	Remplacement de l'ancien déféctueux	Non démarré
SAGE BI reporting (Droit entrée Licence et Droit utilisation annuel 5 utilisateurs)	Acquisition de nouvelles licences SAGE BI reporting pour la création des tableaux de bord entre différentes applications de sage	Annulé
Acquisition de 150 casques audio	Permettre aux agents de mieux assister à des réunions sur Teams	Annulé

6- PROJETS REALISES ET EN COURS (suite)

Intitulé du projet	Description	Avancement
SAGE IMMO (Droit d'utilisation annuelle 3 utilisateurs)	Acquisition de nouvelles licences à la Direction Financière et Comptable	50 %
Easy Report (Droit d'utilisation annuelle 4 utilisateurs)	Acquisition d'un logiciel de déclaration fiscale (DTS, CIS) implanté à la DRH	50%
Mise en place d'un système de sauvegarde et restauration des serveurs(Veam backup)	Mise en place d'une stratégie de sauvegarde de tous les serveurs	50% En attente de la livraison du matériel commandé
Transport du signal de la centrale au camp, déplacement de l'écran de supervision	Permettre aux agents d'avoir accès à l'internet au camp	Non démarré
Amélioration de 50% de la connexion internet du siège par une augmentation de bande passante d'ici novembre 2024	Doubler le débit internet et refaire le câblage du siège	Non démarré
Soudure de la fibre optique sur 28KM et 48KM à remplacer	Réparation de la Fibre Optique sur le trajet YENE - POURBARA	Non démarré
Câblage Pouboua	Câblage du camp de Pouboua, permettre aux agents d'avoir internet au camp	Non démarré
Gestion électronique de documents (GED)	Mise en place d'une GED	Non démarré
Acquisition d'un nouvelle Chaudière pour la salle serveur	Remplacement de l'ancien déféctueux	Non démarré
SAGE BI reporting (Droit entrée Licence et Droit utilisation annuel 5 utilisateurs)	Acquisition de nouvelles licences SAGE BI reporting pour la création des tableaux de bord entre différentes applications de sage	Annulé
Acquisition de 150 casques audio	Permettre aux agents de mieux assister à des réunions sur Teams	Annulé

• Le transfert des ouvrages et équipements d'eau des villages Mboua et Doumaye au Conseil Départemental de l'Ogooué Létili.

Pour l'année 2025, il est prévu de :

• Financer l'exécution du marché de fourniture et mise en service de la station conteneurisée de traitement d'eau de 50 m³/h à Santa Clara y compris les travaux connexes d'hydraulique, d'électricité et d'aménagement ;

• Lancer les études techniques et la constitution des dossiers d'appels d'offres des projets de construction de deux (02) stations de production d'eau potable à Okala et à Igoumié.

Sur le plan Juridique

La Société de Patrimoine (SP) est désormais membre du Pool Énergétique de l'Afrique Centrale (PEAC). Cette adhésion a été officialisée lors de la 25e Session Ordinaire du Comité de Direction du Pool Énergétique de l'Afrique Centrale (PEAC) qui s'est tenu à Luanda en Angola, la semaine du 19 au 23 février 2024.

Le Pool Énergétique de l'Afrique Centrale est une Institution spécialisée de la Communauté Économique des États de l'Afrique Centrale (CEEAC). Il est chargé de la mise en œuvre de la politique énergétique, du suivi des études et de la construction des infrastructures communautaires, de l'organisation des échanges de l'énergie électrique et des services connexes dans l'espace CEEAC.

Il faut rappeler que lors du séminaire stratégique, la Direction Générale a réévalué l'activité de la SP via sa vision d'Être la référence de la région CEEAC dans la gestion des infrastructures d'eau potable, d'électricité et d'assainissement, à l'horizon 2030.

Propos recueillis par

« Charlène Flore MEDZA M'ABESSOLO »

S'agissant des questions d'Eau et d'Assainissement,

En eau, le bilan porte sur :

- La finalisation de l'étude d'impact environnemental de la future station conteneurisée de production d'eau potable à Santa Clara ;
- La réalisation des travaux d'eau (forage, local technique de suppression et plomberie sanitaire) au poste 225/63KV de Moanda ;
- Le lancement des travaux de réhabilitation et de remise en service du forage SP3, autour du stade de l'Amitié Sino-Gabonaise à Angondjé. Dans le cadre de la RSE :

- La finalisation des travaux d'alimentation en eau du village Souba et de maintenance des ouvrages et équipements d'eau des villages Akou et Kaba ;

LA SP EN ROSE

Octobre, mois de sensibilisation au dépistage des cancers féminins. Le mois d'octobre est dédié à la sensibilisation sur les cancers féminins, avec pour objectif de rappeler l'importance du dépistage et d'encourager les femmes à y participer. La Société de Patrimoine, engagée dans cette lutte, mobilise chaque année son personnel autour de cette cause. Pour cette édition, la SP met en lumière trois femmes aux parcours distincts.



Entretien avec Marcelle COUILLATAUP, Chef de Division Marketing à la Direction Commerciale

1. Pouvez-vous nous parler de votre parcours au sein de la Société de Patrimoine ?

Mon parcours à la SP a été riche et diversifié. Embauchée en janvier 2020 en tant que Conseillère auprès du Directeur Général, j'ai ensuite occupé plusieurs fonctions, notamment celle de Chargée d'études à la Direction des Affaires Juridiques, puis Chef de service recouvrement par intérim. En septembre, j'ai été nommée Chef de division facturation et recouvrement, un poste que j'ai occupé jusqu'en octobre 2023. Aujourd'hui, je suis à la tête de la division gestion clientèle et marketing. Cette expérience m'a permis de développer des compétences en gestion d'équipe

et en résolution de conflits. Grâce au soutien de notre Directeur Commercial et Marketing, M. Ndong Anthony, ainsi qu'à la collaboration avec l'ensemble de l'équipe, j'ai pu relever de nombreux défis. Je tiens également à remercier M. Pambo, notre unique collaborateur masculin, pour son engagement et son aide précieuse.

2. Que représente Octobre Rose pour vous ?

Octobre Rose est un moment crucial pour sensibiliser à la lutte contre les cancers féminins, notamment le cancer du sein et du col de l'utérus, qui causent chaque année environ 400 décès au Gabon. Les femmes jouent un rôle central dans nos sociétés, et leur santé est primordiale pour le bien-être familial et communautaire. Cette campagne est une occasion de rappeler à toutes l'importance de la prévention et du dépistage, et de renforcer la solidarité entre femmes face à cette maladie.

3. Quels conseils donneriez-vous aux jeunes femmes ?

Il est essentiel de pratiquer un dépistage régulier et d'agir rapidement en cas de diagnostic. Le dépistage précoce permet de traiter efficacement le cancer et de sauver des vies. Les campagnes de sensibilisation, de dépistage et de vaccination sont des outils précieux pour la prévention et doivent être encouragées.

4. Quel regard portez-vous sur cette lutte ?

Le diagnostic d'un cancer gynécologique peut

être bouleversant, tant sur le plan physique qu'émotionnel. Il est crucial d'apporter un soutien psychologique aux femmes touchées. En tant que femmes, nous avons toutes été témoins de la souffrance de nos mères, tantes, ou amies, et cela renforce notre détermination à lutter contre cette maladie.

5. Participez-vous aux séances de sensibilisation ? Quelle expérience en retirez-vous ?

J'ai participé à plusieurs séances de sensibilisation, que ce soit dans ma famille, lors de forums féminins ou au sein de la SP. Ces moments sont à la fois enrichissants et émouvants. Écouter les témoignages de femmes ayant survécu à la maladie, mais aussi ceux de celles qui continuent de se battre ou ont perdu un être cher, nous rappelle l'importance de cette lutte.

6. Avez-vous déjà effectué un dépistage ? Quel a été votre ressenti ?

Oui, je me fais dépister chaque année pendant la campagne Octobre Rose. La première fois, cela semble anodin, mais le soulagement est immense lorsque les résultats sont rassurants.

7. Un dernier mot ?

Les cancers féminins représentent un enjeu de santé publique majeur. Si la plupart des femmes connaissent l'existence de ces cancers, beaucoup ignorent encore les facteurs de risque et les moyens de prévention. Il est donc impératif de renforcer les campagnes de sensibilisation, d'améliorer l'accès au dépistage et de favoriser une prise en charge rapide et efficace.

Je vous remercie.



Entretien avec Christelle MBOUMBA, épouse BOUSSAMBA, Chef de Service Recrutement et Formation

1. Quel est votre parcours au sein de la Société de Patrimoine ?

J'ai rejoint la Société de Patrimoine le 1er juillet 2013 après l'obtention d'un Master 2 en Management des Organisations, option Gestion des Ressources Humaines. J'ai été affectée à la Direction des Ressources Humaines en tant que Cadre RH. Grâce à diverses expériences, j'ai été promue Chef de Service Développement RH, puis j'occupe actuellement le poste de Chef de Service Recrutement et Formation.

2. Que représente Octobre Rose à vos yeux ?

Octobre Rose est une campagne de sensibilisation dédiée à la lutte contre les cancers féminins, qui se déroule chaque année en octobre. Elle est essentielle pour informer et mobiliser.

3. Quels conseils donneriez-vous aux jeunes femmes ?

Je recommande aux jeunes femmes de :

- a) Maintenir une hygiène de vie saine, indispensable pour la prévention ;
- b) Suivre leur état de santé avec des bilans médicaux réguliers ;

c) Se faire dépister chaque fois que nécessaire.

4. Quel regard portez-vous sur cette lutte féminine ?

Je suis optimiste quant à cette lutte, surtout avec l'implication des autorités qui facilitent l'accès aux soins, comme à la Maison d'Alice. L'engagement des entreprises, dont la SP, renforce cette dynamique. Oui, je participe aux séances de sensibilisation organisées chaque année, et je les trouve très enrichissantes.

6. Avez-vous déjà fait un dépistage ?

Oui, à plusieurs reprises. J'ai constaté que les femmes sont plus enclines à se faire dépister pour le cancer du sein que pour celui du col de l'utérus, en raison des méthodes parfois contraignantes.

7. Un dernier mot ?

J'encourage toutes les femmes de la Société de Patrimoine à participer aux activités d'Octobre Rose. C'est un moment de sensibilisation, mais aussi de convivialité et de partage.



Entretien avec Josiane NZAME, Comptable

1. Quel est votre parcours au sein de la Société de Patrimoine ?

Je suis entrée à la SP en 2013 en tant qu'Assistante Contrôleur de Gestion, où j'ai pu développer des compétences en gestion budgétaire.

En 2016, j'ai été redéployée à la Direction Financière et Comptable, où je gère actuellement les portefeuilles fournisseurs, les déclarations fiscales, et bien d'autres responsabilités financières.

2. Que représente Octobre Rose pour vous ?

Pour moi, Octobre Rose est plus qu'une simple couleur. C'est un symbole d'espoir, de résilience et de solidarité envers toutes celles qui luttent ou nous ont quittées.

3. Quels conseils donneriez-vous aux jeunes femmes ?

Je leur conseille de :

- Privilégier la prévention,
- Faire des dépistages réguliers,
- Adopter une hygiène de vie saine.

4. Quel est votre regard sur cette lutte féminine ?

Je vois Octobre Rose comme une célébration de la force des femmes face à l'adversité. Cela souligne aussi l'importance de la résilience et du courage dans cette lutte.

5. Participez-vous aux séances de sensibilisation ? Quelle expérience en tirez-vous ?

Oui, je participe activement aux événements d'Octobre Rose au sein de la SP. C'est un moment de cohésion sociale et d'émulation entre collaboratrices.

6. Avez-vous déjà fait un dépistage ?

Oui, et bien que cela ait été angoissant au début, le soulagement est immense quand les résultats sont bons.

7. Un dernier mot ?

Il est essentiel d'informer et de sensibiliser les femmes, car un dépistage précoce peut sauver des vies. Je me réjouis de l'engagement de la SP dans cette lutte pour un avenir meilleur

« Charlène Flore MEDZA M'ABESSOLO »

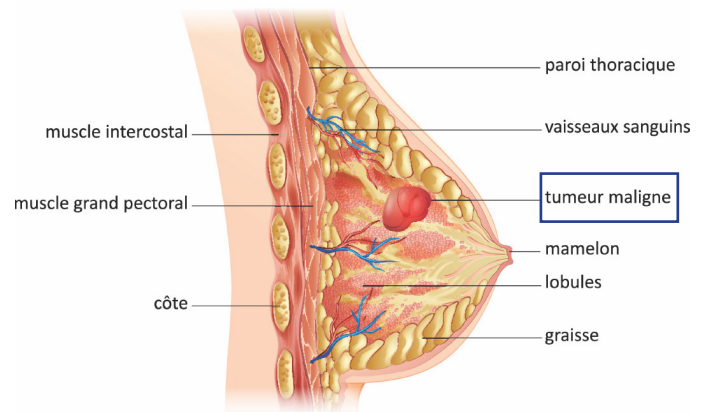
LES ORIGINES D'OCTOBRE ROSE

Octobre Rose est une campagne annuelle de sensibilisation au cancer du sein, lancée en 1985 aux États-Unis, puis introduite en France en 1994 par le magazine Marie Claire et le groupe Estée Lauder.

Un mois de sensibilisation

Cette campagne vise à informer les femmes sur le cancer du sein, à encourager le dépistage et à briser les tabous entourant les cancers féminins. En sensibilisant et en promouvant le diagnostic précoce, Octobre Rose sauve des vies.

La structure du sein



POURQUOI LE ROSE ?

Le ruban rose, symbole de la lutte, a été choisi pour son association à la féminité et à la bonne santé, en contraste avec la réalité du cancer.

Un conseil important

L'autopalpation ne remplace pas une consultation médicale. Si vous avez un doute, consultez un médecin.



« Charlène Flore MEDZA M'ABESSOLO »

EN IMMERSION DANS NOS OUVRAGES



Située dans l'Ouest du Gabon, sur la route du Cap Lopez dans la ville de PORT-GENTIL, la centrale thermique du Cap Lopez est une centrale de 3ème génération fonctionnant principalement au gaz mais également au gazole. Conçue pour avoir à terme une capacité de 105 MW, la centrale thermique de Cap Lopez, exploitée par la Société de Patrimoine, dispose actuellement d'une puissance installée de 52,5 MW qui correspondent à la première phase.

La construction de cette centrale avait pour objectif principal de renforcer l'offre énergétique dans la ville de Port-Gentil pour d'une part améliorer la qualité du service dans la localité qui était en proie aux délestages intempestifs, et d'autre part favoriser l'implantation de nouveaux industriels. Les travaux de construction de la centrale thermique du Cap Lopez confiés à l'entreprise Telemenia, ont débutés en 2012 et ont été livrés en 2017 au terme des essais de mise en service concluant.

La première phase de la centrale thermique du Cap Lopez est équipée de trois groupes de 17,5 MW chacun dont les moteurs sont de type MAN 18V51/60 DF. comprend plusieurs organes pour la production d'électricité, dont les principaux sont présentés dans le tableau ci-après :

Item	Valeur
Puissance installée (3 x 17,5 MW)	52,5 MW
Puissance disponible en mode gaz (3 x 14,5 MW)	43,5 MW
Capacité de stockage diesel	750 m ³
Capacité de stockage d'huile	100 m ³
Energie productible par an au gaz naturel	358 196 MWh
Poste élévateur 13,8/90 kV	75 MVA



La construction de la centrale thermique du Cap-Lopez a induit un second projet dénommé Projet d'infrastructure associées à la centrale de Port-Gentil. Il s'agissait de réaliser les infrastructures de transport d'énergie. A cet effet, deux lignes de transport et deux postes sources 90/20 kV ont été construits et permettent l'évacuation de la production électrique de la centrale.

- Ligne 90 kV Cap Lopez – SEEG ;
- Ligne 90 kV Cap Lopez – Ntchengué ;
- Poste 90/20 kV situé à la centrale SEEG (capacité 2 x 36 MVA) ;
- Poste 90/20 kV de Ntchengué (capacité 2 x 24 MVA).

La production d'électricité de la centrale thermique de Cap Lopez est assurée par les groupes MAN dont l'énergie de 13,8 kV à la sortie des alternateurs est transmise au transformateur élévateur qui l'élève de 13,8 kV à 90 kV pour le transport vers la SEEG. A l'arrivée, cette énergie transite par deux transformateurs abaisseurs, qui l'abaisse à 20 kV et l'envoie vers les cellules de distribution de la SEEG afin d'alimenter les ménages de la ville.

« Exploitée par des gabonais pour les gabonais » tel que voulu par les plus hautes autorités, la centrale thermique du Cap Lopez constitue un véritable outil de développement pour la ville de Port-Gentil car il ne peut y avoir de développement sans énergie. Empreint de cette volonté, la Société de Patrimoine ambitionne de réaliser la deuxième phase pour porter la puissance de l'usine à 105 MW. Cette augmentation des capacités de production permettra de :

- Faire face aux besoins actuels de la localité dont la pointe provisoire de l'année 2024 s'établit à environ 45 MW ;
- Améliorer la souplesse d'exploitation de la centrale grâce à une réserve dormante disponible ;
- Faire face aux besoins futurs du réseau électrique de Port-Gentil. Pour maintenir la centrale thermique du Cap Lopez en production, les équipes de conduite se relaient chaque 12h. En cas d'avarie, l'équipe maintenance de la Société de Patrimoine est disponible 24/24. Les maintenances sont effectuées suivant les recommandations des constructeurs.

Située dans l'Ouest du Gabon, dans la ville de PORT-GENTIL, dans la province de l'Ogooué-maritime, la centrale thermique du Cap Lopez est une centrale de 3ème génération fonctionnant. Construite en 2012 par l'entreprise israélienne Telemenia, la centrale thermique du Cap Lopez a été mise en service en 2016, après des essais concluants, selon les groupes :

Groupe 1 : Couplage sur le réseau dès la mise en production de la centrale en 2016

Groupe 2 : Couplage sur le réseau en décembre 2017

Exploitée par la Société de Patrimoine, la centrale thermique de Cap Lopez dispose actuellement d'une puissance installée de 52.5 mégawatts.

VISITE À LA CENTRALE D'ALÉNAKIRI



EN APARTÉ AVEC LE DGA

Nommé en Conseil des ministres le 20 mars 2024 en qualité de Directeur Général Adjoint de la Société de Patrimoine, quelques mois plus tard, M. Stéphane MINKO, fait le point de ses missions au sein de ladite structure.



1/ Pouvez-vous nous décrire brièvement votre parcours ?

Mon parcours s'est construit dans le domaine de la gestion de données de marché, de la finance et de la stratégie au sein de grandes institutions comme Crédit Mutuel Asset Management, BNP Paribas CIB, et Natixis. J'y occupais des postes de Market Data Procurement Specialist, où j'étais responsable de l'optimisation des ressources et de la gestion des fournisseurs à l'échelle mondiale.

Ces compétences, combinées à une expérience de la gestion de projets complexes et stratégiques, me permettent aujourd'hui de soutenir le Directeur Général dans la conduite des missions de la Société de Patrimoine. Nous travaillons à la réforme du secteur énergétique pour assurer une modernisation des infrastructures et une gestion plus efficace de notre patrimoine énergétique.

2/ Quelles sont vos missions en tant que Directeur Général Adjoint ?

En tant que Directeur Général Adjoint, j'appuie le Directeur Général dans la mise en œuvre de la stratégie globale de la Société de Patrimoine. Cela inclut la gestion de projets critiques liés à la modernisation de nos infrastructures et à la réforme du secteur énergétique.

Un autre aspect crucial de ma mission est de veiller à ce que la Société de Patrimoine renforce sa position stratégique en tant qu'acteur clé du secteur énergétique. Mon expérience à travers laquelle j'ai souvent dû gérer des flux d'informations complexes et optimiser les ressources, me permet d'avoir une approche à la fois pragmatique et innovante.

3/ A date, quel bilan faites-vous ?

Nous avons réalisé des progrès significatifs dans la transformation interne de la Société de Patrimoine, notamment en matière de gouvernance et de gestion des ressources. Cependant, un des grands défis auxquels nous sommes confrontés est lié aux difficultés financières résultant de nos relations avec certains de nos partenaires.

Ces derniers rencontrent des difficultés à honorer leurs paiements envers la SP, ce qui impacte directement notre capacité à financer certains projets clés pour la modernisation des infrastructures énergétiques du pays. Malgré ces obstacles, nous avons pu poser les bases d'une réforme structurelle solide, et je suis convaincu que nous réussirons à surmonter ces défis financiers en travaillant étroitement avec nos partenaires et en renforçant la résilience de

notre modèle économique.

4/ Quelles sont les principales difficultés que vous avez aujourd'hui ?

L'une des principales difficultés que nous rencontrons aujourd'hui réside dans le fait que certains clients éprouvent de sérieux problèmes pour nous payer à temps. Cela a des conséquences importantes sur notre trésorerie, rendant difficile la planification et la réalisation de certains projets essentiels à la modernisation du secteur énergétique.

Ces retards de paiement impactent non seulement nos capacités opérationnelles mais aussi nos investissements à long terme. Mon rôle, aux côtés du Directeur Général, est de trouver des solutions pour maintenir la continuité de nos activités malgré ces contraintes financières, tout en continuant d'avancer sur nos projets stratégiques.

5/ Libreville est en proie depuis quelques mois à des délestages, quelle est la part de la SP dans la résolution de cette problématique ?

La Société de Patrimoine joue un rôle central dans la résolution des délestages à Libreville. Nous travaillons à stabiliser l'approvisionnement en énergie, mais cela dépend également de la

situation financière de nos partenaires. Les difficultés ils rencontrent limitent notre capacité à réaliser les investissements nécessaires pour moderniser nos infrastructures.

Cependant, nous restons déterminés à mettre en œuvre des solutions immédiates pour garantir un approvisionnement plus stable et à long terme, nous œuvrons à diversifier nos sources d'énergie afin de réduire les risques de dépendance et de renforcer la fiabilité du système énergétique national.

6/ Un dernier mot ?

Le secteur énergétique gabonais traverse une phase critique, et la Société de Patrimoine est en première ligne pour mener cette transformation. Nous restons résolument engagés à faire progresser nos projets de modernisation.

L'avenir énergétique du Gabon repose sur une meilleure gestion de nos infrastructures et une diversification de nos sources d'énergie. Avec l'appui de toutes nos équipes, je suis convaincu que nous parviendrons à réaliser ces ambitions pour garantir une énergie fiable et durable au bénéfice de tous.

« Charlene Flore MEDZA M'ABESSOLO »

CLIN D'OEIL SUR LE RÔLE DU QHSE

BIBOUKI AVELA Tulain est Responsable QHSE. Il nous présente ici les priorités de l'entreprise en matière de sécurité des employés. L'occasion de faire le point sur les actions menées au sein de la Division dont il a la responsabilité.



1) Pouvez-vous vous présenter ?

Je suis BIBOUKI AVELA Tulain, ingénieur qualité de formation. Après des expériences sur le plan national et international dans les secteurs des BTP, télécommunications et énergies, j'ai intégré les effectifs la Société de Patrimoine il y a presque quatre ans aujourd'hui, en qualité de Chef de Division QHSE (Qualité Hygiène, Sécurité & Environnement) et DD (développement Durable).

2) Quelles sont les principales activités de votre unité ?

Les principales activités de notre unité s'inscrivent conformément aux disciplines constituant le métier :

Qualité : en matière de qualité, nous nous attelons à veiller au respect par l'entreprise des exigences réglementaires et légales encadrant

son activité (tel que le suivi de la conformité des installations, renouvellement des différentes certifications...);

Hygiène /Santé au travail : Dans l'industrie, l'exposition des employés conduit le plus souvent à la survenance des maladies professionnelles. A cet effet, nous coordonnons à travers le CSST (Comité Santé Sécurité au Travail) et le médecin du travail à la surveillance médicale du personnel tant technique qu'administratif.

Sécurité : la SP doit offrir à ses employés les meilleures conditions de travail en termes de sécurité, Nous gérons et nous priorisons la manière dont sont traités les risques, mais veillons également à ce que tous les équipements et outils de production soient conformes à la réglementation.

Environnement : Nous veillons à ce que l'activité de la SP ne nuise pas à l'environnement.

3) Le rôle d'un QHSE est souvent méconnu voir relayé à la sécurité et/ ou l'environnement dans les sociétés industrielles. Pouvez-vous nous édifier sur votre rôle au sein de la Société de Patrimoine ?

Notre rôle au sein de la société s'articule autour de deux domaines :

1. Domaine de conseil technique à la Direction Générale :

- Définir la politique et les objectifs en matière de QHSE en fonction du contexte réglementaire et des orientations stratégiques de la Direction Générale ;

- Mettre en place et animer les activités QHSE sur le plan interne ;
- Veiller à la vulgarisation et au respect des engagements de l'entreprise en matière de QHSE auprès des parties prenantes de l'entreprise (employés, exploitants, institutions, et clients...);
- Accompagner la Direction Générale dans l'élaboration de politique/charte et l'orientation stratégique en matière de Développement Durable /RSE.

2. Dans le domaine opérationnel :

- Réaliser les missions d'inspection afin de vérifier l'état de conformité des installations SP et du respect des engagements contractuels en matière de la conformité de la production ;
- Assister les départements techniques dans le respect des normes de production et de management du produit non conforme ;
- Assurer un reporting permanent à la Direction Générale sur les aspects QHSE et Développement Durable.

4) Le mois d'Octobre est dédié à la lutte contre les cancers chez la femme, en tant que responsable QSHE, quelles sont les actions mises en place par votre département afin d'accompagner les femmes de l'Eau et de l'Energie dans ce combat ?

Chaque année durant le mois d'octobre, nous coordonnons avec le comité événement de l'entreprise les activités diverses dont notamment :

- Organisation des campagnes de dépistages aux femmes de l'entreprise ;
- Atelier de sensibilisation animé par le médecin du travail ;
- Des journées sportives et également des remises de dons (exemple : remise de don au dispensaire de Louis).

5) Quels conseils pouvez-vous donner aux femmes ?

L'apparition d'un cancer résulte de multiples facteurs. A ce titre, je conseillerais, quelques habitudes simples permettant de diminuer le risque de cancer au quotidien en agissant sur notre mode de vie et notre environnement :

- Effectuer des dépistages périodiques ;
- Privilégier une alimentation saine et équilibrée ;
- Pratiquer une activité sportive régulière car elle permet de booster le système immunitaire et contribue à l'oxygénation des cellules.

« Gaëlle Foret »

ENTRETIEN

AVEC LA DIVISION QHSE



1. Qu'est-ce que la médecine de travail ? Pourquoi avoir un médecin du travail ? (Définition, rôle, intérêt).

En application des dispositions du Code du travail, notamment l'article 260 : « *La médecine du travail est une spécialité médicale qui pour objet la détermination d'un ensemble de normes sanitaires et sécuritaires en vue de prévenir les accidents du travail et maladies professionnelles* ».

Aussi, le médecin du travail a pour rôle :

- D'évaluer l'aptitude au travail d'un travailleur au travers de visites médicales obligatoires : embauche, reprise, périodique (annuelle),
- De surveiller la santé du travailleur en fonction de son milieu de travail afin de prévenir toute atteinte à la santé,
- De minimiser les conséquences du travail sur la santé du travailleur.

2. Quelles sont les actions posées par la SP via le QHSE dans ce domaine ? (Infirmières)

Les actions posées par la SP via le département QHSE dans ce domaine sont présentées ainsi qu'il suit dans le tableau ci-dessous :

ACTIVITÉS*
Ouverture de deux infirmeries, notamment sur les sites de Cap-Lopez et Alenakiri.
Suivi des visites médicales annuelles, d'embauche et de retour de congés.
Prise en charge de certains de nos agents ayant eu des accidents de travail.
Approvisionnement, le suivi de stock et le réapprovisionnement de nos sites en produits pharmaceutiques ;
Coordination du suivi sanitaire des agents via le cabinet BIFLORa

Aussi, il y a lieu de souligner que les infirmeries d'Alénakiri et de Cap Lopez fonctionnent 24h/24 du Lundi au Vendredi et les Samedi et Dimanche de 8h à 14h. Les équipes d'infirmières qui y

travaillent, sont sous la supervision du Médecin du travail afin d'assurer le suivi sanitaire des agents desdits sites et de réaliser des prises en charges en cas d'accident ou autres actions entrant dans le cadre de leurs missions envers le personnel SP. Enfin, en attendant l'ouverture prochaine d'une infirmerie sur le site de Grand Poubara, il a été mis à disposition une trousse de secours et une boîte à pharmacie avec un médecin conseil qui fait des visites sur site une fois tous les deux mois.

3. Pensez-vous que les agents ont une bonne connaissance de cette prestation et en font bon usage ?

L'ensemble du personnel connaît cette prestation et en fait bon usage tant sur les sites à travers les infirmeries. Aussi, des sensibilisations périodiques sont organisées avec la coordination du MT. Par ailleurs, chaque fin d'année, nous procédons aux visites médicales annuelles pour l'ensemble des travailleurs/agents.

4. Quels sont vos projets en matière de santé au travail ?

Nos projets sont définis dans le tableau ci-dessous

Campagne d'évaluation des risques afin d'établir le document unique d'évaluation des risques professionnels.
Mise à disposition de deux boîtes à pharmacie pour le siège et l'annexe.
Ouverture d'une infirmerie sur le site de Grand Poubara.
Rédaction du cahier d'exigence HSE à destination des prestataires et autres intervenants au sein des sites SP

5. Un dernier mot ?

Le mois d'Octobre approchant, j'exhorte l'ensemble des femmes de la Société de Patrimoine à participer massivement à la campagne de dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus afin de prévenir ces pathologies.

À LA RENCONTRE DES FEMMES D'ALENAKIRI

Dans nos centrales, vous trouverez des femmes qui participent à la performance de notre activité. Dans ce numéro, nous allons rencontrer des femmes rompues à la tâche à la Centrale Thermique d'Alénakiri à Libreville.



IDENTITÉ ET FONCTION ?

Je suis NA OKILI MAKOSSO Morelle Prisciana, j'exerce à la Centrale Thermique d'Alénakiri en tant qu'ingénieur rattaché au divisionnaire.

FORMATION

Je suis titulaire d'un Baccalauréat de série D, de la promotion 2016, puis d'un Brevet de Technicien Supérieur en Génie Electrique, Option : Electrotechnique à l'institut de Technologie d'Owendo (ITO) d'une Licence Professionnelle, au Département DIES, option Gestion de Production Industrielle à l'Ecole Polytechnique de Masuku et d'un Master 2 Professionnel, option : Automatique et Maintenance Industrielle.

J'ai effectué des stages à la Société de Patrimoine et le sous le thème : Analyse des capacités de production et de transport d'énergie électrique sur les réseaux interconnectés de Libreville et Franceville à l'horizon 2030.

LE QUOTIDIEN AU SEIN DE LA CENTRALE ?

Mon rôle d'Ingénieur Attaché au Chef de Division Exploitation Estuaire est de soutenir le Chef de Division dans la gestion et l'analyse des données technique et financière, la préparation des rapports techniques, la planification des activités de production et de transport, et aussi dans la prise de décisions techniques stratégiques.

En ce qui concerne la main courante, mon quotient s'articule autour de la rédaction des rapports hebdomadaires, annuels d'exploitation etc..., la participation aux différentes réunions au sein de la centrale, l'apport en main forte aux équipes de Conduite de la centrale et d'une contribution qui s'identifie comme une force de propositions en cas d'incident ou d'avarie au sein des Exploitations Estuaire.

UN MESSAGE A L'ENDROIT DES FEMMES ?

Tout au long de mon parcours j'ai dû me faire valoir au milieu de la gent masculine, se fut difficile mais pas impossible à réaliser. Les métiers de Génie Electrique, Génie Civil, Génie Electromécanique

et autres ... sont désormais ouvert à toutes les femmes. J'encourage fortement les jeunes filles à suivre cette branche afin de se démarquer, de s'affirmer afin d'apporter notre empreinte, qui

s'identifiera à travers le développement de notre pays. Et j'exhorte toutes les mamans et future mère a orienté leurs filles dans les disciplines scientifiques et techniques.



IDENTITÉ ET FONCTION

Je m'appelle Aïssatou ABDOUL. J'occupe la fonction de Contremaître e mécanique sur site au sein de la Société de Patrimoine.

FORMATION

Je suis titulaire d'un baccalauréat D, d'un Brevet de Technicien Supérieur (BTS) en électrotechnique et d'une Licence Professionnelle en gestion de production industrielle.

LE QUOTIDIEN AU SEIN DE LA CENTRALE ?

Mon quotidien au sein de la centrale thermique est rythmé par plusieurs activités en équipe et en individuel.

En effet j'effectue la maintenance préventive et curative sur les équipements mécaniques.

En outre, je gère un fichier de planification des maintenances préventives des équipements. Par ailleurs, je participe aux règlements des difficultés que nous rencontrons au quotidien sur site.

Ceci en faisant un diagnostic de la situation et en apportant ma contribution en vue de la résolution du problème auquel nous faisons face.

De plus, je surveille les paramètres et tout ce qui tourne autour du moteur afin de relever une quelconque anomalie aux fins de prévenir tout dysfonctionnement.

UN MESSAGE A L'ENDROIT DES FEMMES ?

Chères femmes, les métiers techniques nous attendent avec des opportunités infinies.

Peu importe le domaine, mécanique, électricité ou électronique nos compétences sont indispensables pour construire l'avenir.

Osons nous lancer dans des métiers qui nous passionnent, même ceux qui sont traditionnellement masculins. Notre créativité, notre leadership et notre persévérance sont des atouts précieux.

Ensemble, nous pouvons redéfinir les normes, briser les barrières et prouver que toutes les carrières sont à la portée de chaque femme.

« Charlène Flore MEDZA M'ABESSOLO »

EPHÉMÉRIDE

« Une fois que vous avez pris de l'engagement, vous avez besoin de discipline et de travail acharné pour y parvenir »

Haile
GEBRSELASSIE

BIENVENUE
AU NOUVEAUX
ARRIVANTS



NZE OBAME
Ange Christ
Leonel
Ingénieur Attaché

DEA



MOUNGUENGUI
Jordane Berlain
Agent Technique
Électricité

DEX



MOUSSIROU
MOUSSIROU
Donald
Technicien de
Conduite

DEX



MINKO
Pierette Zita
Agent Technique
Logistique et Sûreté

DPM



AKENDENGUE
Oriana Jessyca
Agent Archiviste

DPM



NGOUBOU
Isidore Dominique
Chargé des Contrats et
Contentieux

DAJ



OBAME NZE
Samira Raphaëlle
Assistante Gestion
Budgétaire

DBCg



OTSAGHE
Aymar Amour
Technicien de Conduite

DPM



GNAMAT
Vianney
Agent QHSE

QHSE



BITSOUMOU
Morel
Agent Electricien

DEX



MAYENE BANGA
Emmanuel Junior
Ingénieur Attaché

DEX



CONNEXION DE L'ENTREPRISE SOLEN AU POSTE DE NTOUM 2

SOLEN est une société à responsabilité limitée enregistrée à Dubaï, aux Émirats arabes unis. SOLEN agit en tant que producteur d'électricité indépendant (IPP) axé sur les marchés africains émergents, avec une attention particulière aux besoins énergétiques des infrastructures industrielles et nationales critiques.

SOLEN vise à installer des centrales solaires et à vendre l'énergie produite aux services publics ainsi qu'aux consommateurs d'électricité captifs dans les segments commercial et industriel.

Elle est une entreprise axée sur la technologie qui utilise des logiciels et des solutions techniques de pointe pour offrir des systèmes d'alimentation compétitifs et fiables sous la forme de raccordement au réseau solaire ou de mode hybride PV-Diesel - BESS.

Au GABON, L'entreprise a signé le 11 mars 2022 un contrat d'achat d'électricité avec la Société d'énergie et d'eau du Gabon (SEEG) pour une capacité de 120 MWac à terme du projet, pour un contrat à long terme à prix fixe d'une durée de 25 ans.

L'électricité sera produite par la Centrale solaire photovoltaïque de l'entreprise SOLEN et dont les travaux de construction ont débuté en 2023 par voie de conséquence.

La construction de la centrale photovoltaïque a commencé par une Phase 1 ; dont la capacité de la centrale solaire sera de 30 MWac avec 8 MWH, le BESS sera situé près de Ntoun (pleine ayémé).

Le site du projet se trouve dans la province de l'Estuaire, à environ 30 km de la capitale Libreville. Le projet devrait être connecté à une sous-station Ntoun-2 de 225/90 KV, située à 10 km du site proposé.

L'entreprise SOLEN via sa connexion à la sous-station Ntoun-2 de 225/90 kV, permettra de réduire le déficit électrique que subit les populations du Grand Libreville avec une première tranche de 30 MWac.

À terme du projet, la fourniture tablera à 120 MWac.

«Gaëlle Foret et Ludovic LEBAMA »

ENTRETIEN AVEC LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Les délégués du personnel sont des salariés qui ont pour principales missions de présenter les réclamations et de prévenir les atteintes de l'employeur envers l'ensemble des salariés. Ils veillent à ce que les droits des salariés de l'entreprise qu'ils représentent soient bien respectés. Dans le cas contraire, le délégué du personnel s'assure que les réclamations soient bien adressées à l'employeur pour y remédier.



1/ Quels sont les critères pour être délégué du personnel ?

Conformément à la réglementation en vigueur, notamment le Code du Travail, Il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements employant habituellement plus de dix (10) travailleurs. S'agissant des critères d'éligibilité, ces derniers sont définis par l'arrêté 147/MTEFP/SG/MOE/ DTR du 26 avril 2001 réglementant l'institution des Délégués du Personnel.

Ainsi, pour être délégué du personnel, il faut remplir les conditions suivantes :

- Être travailleur (électeur) des deux (02) sexes âgés de seize (16) ans révolus.
- Avoir travaillé dans l'établissement depuis douze (12) mois sans interruption.

- N'avoir encouru aucune peine afflictive ou infamante.

Par ailleurs, il est important de préciser que les délégués du personnel sont élus dans chaque site et par collège sur la base des listes présentées pour une durée de trois (3) ans renouvelables.

2/ Quel est votre rôle ?

Les rôles des Délégués du Personnel, plutôt que parler de rôle, sont parfois très méconnus des collègues suscitant à tort une certaine indifférence vis-à-vis de l'Institution. Cela dit, les délégués du personnel ont pour rôles de :

- Présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaires. Il est à préciser qu'une réclamation est différente d'une revendication. Une réclamation a pour objet de faire appliquer un droit qui existe déjà. Une revendication est une demande de droits nouveaux, rôle des délégués syndicaux.
- Saisir l'inspection du travail lorsque l'employeur ne respecte pas les obligations auxquelles il est soumis d'après le code du travail et la convention collective de l'entreprise.
- Prévenir toutes atteintes non justifiées (par sa nature ou par son but) aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale

ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

- Veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène, à la sécurité des travailleurs et à la sécurité sociale, et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

- Communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise.

- Donner leurs avis sur les conditions des licenciements économiques envisagés par l'employeur. Nonobstant les dispositions ci-dessus, les travailleurs ont la faculté de présenter directement leurs réclamations et suggestions à l'employeur.

3/ Quelles sont vos obligations et vos moyens d'actions ?

Bien que jouissant d'une protection particulière contre des mesures de licenciement, les Délégués du personnel sont avant tout des employés et donc sont soumis aux mêmes devoirs et obligations que leurs collègues. Cependant, ils sont tenus à l'obligation de discrétion et au secret professionnel (pour des informations revêtant un caractère confidentiel ou stratégique pour l'employeur).

Pour exercer leurs missions, la loi confère aux Délégués du personnel différents moyens tels que :

- Les réunions avec l'employeur. Les délégués du personnel sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une (1) fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

- Le crédit d'heures de délégation. Le délégué bénéficie d'un crédit d'heure de délégation. Cela signifie qu'il dispose d'un nombre d'heures, durant lesquelles il répond à ses obligations de délégué. Ces heures sont traitées et payées, au même titre que des heures de travail ;

- L'accès à certains documents obligatoires, tels le registre du personnel, les registres de sécurité, les rapports/bilans sociaux, etc.

- La libre circulation dans l'entreprise pendant

les heures de délégation ou en dehors des heures de travail. Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante.

4/ Conscient de votre rôle au sein de la Société de Patrimoine et envers vos collègues, quel bilan faites-vous à ce jour ?

Il faut dire que nombreux sont nos collègues qui s'interrogent sur nos différentes activités et par conséquent notre bilan du fait de l'absence d'assemblée générale et compte rendu périodique. L'œuvre humaine étant toujours à parfaire, nous tenons à exprimer à l'ensemble du personnel toute notre profonde désolation face à ce manquement et comptons sur la bonne compréhension, la tolérance des uns et des autres.

A date, vous nous donnez l'occasion à travers cette tribune de communiquer sur les différentes actions menées pour la défense et la protection de leurs droits individuels et collectifs, en dépit de quelques difficultés matériel et temporel.

Ainsi, sur le plan social ce malgré des tensions de trésorerie, nous avons pu obtenir de la Direction Générale, la revalorisation de la prime de médaille du travail et la reconsidération de la limite d'âge à 16 ans au lieu de 12 ans pour ce qui est de l'arbre de Noël avec prise d'effet en décembre 2023.

Sur le plan réglementaire, nos contributions ont porté notamment sur la révision du règlement intérieur de la SP devenu obsolète, la mise en place des Comité Sécurité et Santé au Travail (CSST) et Comité Permanent de Concertation Economique et Social (CPCES), instruments essentiels pour la gouvernance de l'entreprise.

En matière de santé, hygiène et sécurité au travail, nous avons participé entre autres à la mise en place progressive des infirmeries dans les centrales, l'intégration des examens complémentaires liés à l'activité (bruit, produit chimique, etc.), au renforcement du parc automobile dans les exploitations (cas de Grand Poubara) et à la mise en œuvre du projet d'alimentation en eau du poste de Moanda à partir d'un forage et la réhabilitation des sanitaires.

Au niveau des ressources humaines, nous avons permis l'actualisation du projet d'élaboration des fiches de poste, l'organisation d'une mission d'explication sur le régime des quarts et de calcul des heures supplémentaires dans les centrales, la refonte du système d'évaluation mais également, la prise en compte par la Paie, du nombre d'heures en dépassement des agents de liaison.

Dans le cadre du sport, grâce aux Délégués, l'équipe de football de la SP bénéficiera désormais d'un accompagnement de la Direction de la Direction Générale par le biais de la Direction des Ressources Humaines.

Enfin, nous ne saurions terminer sans évoquer la question des avancements, promotions et reclassements très attendue par l'ensemble de nos mandants. En effet, sur cette question, nous avons contribué malgré quelques difficultés à emmener la Direction Générale à se prononcer sur les différentes propositions soumises à son appréciation par la Direction des Ressources Humaines au terme de la compilation des résultats des campagnes annuelles d'évaluation, mais également plaider pour certains cas d'injustices. Bien que le nombre de bénéficiaires

pourrait paraître insuffisant, certains collègues ont pu percevoir un changement sur leur bulletin.

5/ Un dernier mot ?

Conscients qu'aucune œuvre n'est parfaite, nous osons croire qu'à la lumière de ces développements, le personnel sera davantage édifié sur les rôles des Délégués du personnel au sein de la SP et appréciera à juste titre les actions entreprises pour l'intérêt de collectif.

Aussi, voudrions nous préciser que toutes ces actions ont pu être réalisées grâce à la volonté de la Direction Générale de travailler en toute symbiose avec les partenaires sociaux et aussi à la collaboration de la Direction des Ressources humaines.

C'est ici, l'occasion pour nous de la remercier et de l'exhorter encore plus à impliquer les partenaires dans la mise en œuvre du projet d'entreprise et la vulgarisation des valeurs PISTES 30.

Nous vous remercions.

*«MEDZA M'ABESSOLO Charlene Flore
et les délégués du personnel»*

RÉSULTATS DES MATCHS

Résultats des matchs



15/06/2024	SP 5  7 CLINIQUE CHAMBRIER	03/08/2024	SP 6  2 CONSORTIUM AA
06/07/2024	SP 7  3 BAMBOO EMF	31/08/2024	SP 3  5 ASSOCIATION SPORTIVE DES ETUDIANTS
13/07/2024	SP 1  4 OKOSS	07/09/2024	SP 11  3 BAMBOO EMF

Service Communication et Relations Publiques

MOTS BROUILLÉS

CIPLSIDINE

(Indice : règle de conduite)

— — — — —

EURGUIR

(Indice : Sévérité)

— — — — —

ONCPLAUTITE

(Indice : Respect des délais)

— — — — —

CENCOMPETE

(Indice : Maitrise)

— — — — —

NONIVAONTI

(Indice : Invention réussite)

— — — — —

EVTICRETIA

(Indice : Capacité à créer)

— — — — —

CIPATIANTION

(Indice : Prévoir en avance)

— — — — —

DUCAEA

(Indice : Être soi)

— — — — —

RUCESITE

(Indice : Eviter le risque)

— — — — —

NOIPRECIS

(Indice : Ce qui est exact)

— — — — —

VOYANCEPRE

(Indice : Dispositif d'assurance)

— — — — —

ANCELGIVI

(Indice : Être attentif)

— — — — —

CATIONCOMNIMU

(Indice : Etablir une relation)

— — — — —

YAULOTE

(Indice : Fidélité)

— — — — —

PONISDIBITELI

(Indice : Être libre)

— — — — —

ONSIHECO

(Indice : Esprit d'équipe)

— — — — —

TENGEMAGNE

(Indice : Honorer sa parole)

— — — — —

ONVATIMOTI

(Indice : Désir d'agir)

— — — — —

MIPLICATION

(Indice : Se donner à fond)

— — — — —

TISCUJE

(Indice : Action d'être juste)

— — — — —

PARMIATILITE

(Indice : Absence de parti pris)

— — — — —

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



par la division QHSE



Bulletin HSE N°08
Octobre 2024

OCTOBRE ROSE

Un mois pour informer et sensibiliser sur les cancers féminins

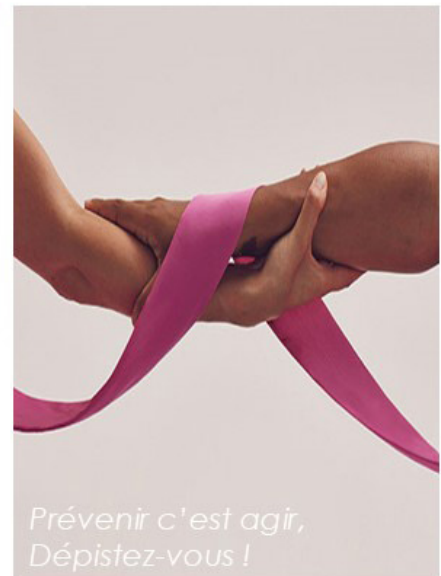
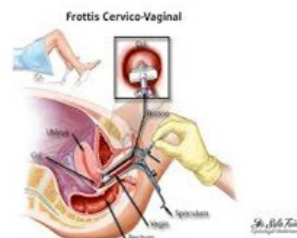
Types de cancers

- Cancer du sein;
- Cancer col de l'utérus.

Comment se faire dépister?

Par:

- Mammographie
- Frottis cervico vaginal



La SP s'engage dans la lutte contre les cancers féminins

c om.Div QHSE/DD-SST 2024



FAIBLE REPRÉSENTATION DES FEMMES AUX POSTES DE RESPONSABILITE

Alors que la fin de la « Décennie de la femme gabonaise 2015-2025 » approche, le bilan de la stratégie nationale pour l'égalité et l'équité de genre reste en deçà des attentes. Malgré l'existence de la Constitution gabonaise et de divers instruments juridiques internationaux et sous-régionaux visant à protéger les femmes contre toute forme de discrimination, les statistiques révèlent une faible représentation des femmes dans les postes décisionnels, même lorsqu'elles disposent des mêmes qualifications que leurs homologues masculins. Au sein de la Société de Patrimoine (SP), qui compte 215 agents, 145 sont des femmes. Pourtant, cette majorité numérique ne se reflète pas dans les postes à responsabilité. Actuellement, on dénombre parmi les femmes de la SP :

- **3 conseillères ou directrices ;**
- **3 cheffes de division ;**
- **7 cheffes de service ;**
- **2 responsables.**

Ce constat montre que la présence féminine diminue considérablement à mesure que les postes deviennent plus élevés dans la hiérarchie, laissant ainsi la majorité des femmes cantonnées à des fonctions d'exécution. La domination masculine reste donc prédominante au niveau des décisions stratégiques.

Causes et Conséquences de la Sous-Représentation Plusieurs obstacles freinent l'ascension des femmes vers les postes de responsabilité au sein de la SP. Parmi eux, on peut identifier :

- **La marginalisation et la stigmatisation des femmes par les hommes :** une culture qui tend à exclure les femmes des sphères de décision ;
- **Le refus de l'autorité féminine :** certains hommes ont encore du mal à accepter d'être dirigés par une femme ;
- **La compétition entre les femmes elles-mêmes :** plutôt que de s'épauler, certaines femmes se

perçoivent comme des rivales, ce qui fragilise leur ascension commune ;

- **L'application de critères ethniques et politiques :** des préférences influencées par des considérations extra-professionnelles qui nuisent à une progression juste et équitable ;
- **Le harcèlement moral et sexuel :** une réalité persistante qui dissuade les femmes d'accéder à des responsabilités ;
- **L'auto-exclusion des femmes :** le manque de confiance en soi et d'ambition conduit parfois certaines femmes à ne pas postuler aux postes à responsabilité ;
- **Les difficultés à concilier vie familiale et professionnelle :** la gestion de ces deux sphères reste un frein majeur pour beaucoup de femmes ;
- **Le chantage exercé par certains conjoints :** la pression familiale pousse certaines femmes à refuser des opportunités professionnelles pour préserver l'harmonie familiale ;
- **Le manque de formation adaptée :** l'accès limité à des formations continues, essentielles pour postuler à des fonctions élevées, freine la progression.

Ces facteurs combinés aggravent non seulement la sous-représentation des femmes dans les postes de décision, mais contribuent également à la féminisation de la pauvreté. De plus, cela renforce des pratiques problématiques telles que la « promotion canapé », où certaines femmes se sentent contraintes de subir des pressions inappropriées pour progresser. Il est donc urgent de dénoncer ces comportements sexistes, misogynes et discriminatoires afin de créer un environnement de travail plus sain et plus équitable.

« Fourn Prisca »

COUP DE COEUR

MÉDECIN DU TRAVAIL



La Direction Générale de la Société de Patrimoine (SP) affiche une volonté claire de respecter la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

Elle place au cœur de ses priorités la sécurité des employés, en particulier ceux exerçant dans des environnements à risque, tout en veillant à maintenir un niveau optimal d'efficacité opérationnelle.

Toutefois, il est essentiel que les agents eux-mêmes comprennent l'importance de la santé au travail et s'impliquent activement dans la démarche, en prenant conscience du rôle crucial du médecin du travail. Le médecin du travail joue un rôle clé dans l'organisation en conseillant l'employeur sur divers aspects liés aux conditions de travail.

Il intervient dans l'adaptation des postes, l'hygiène, la prévention des risques professionnels, et la protection contre les dommages physiques et mentaux. Il s'agit d'un acteur fondamental de la sécurité au travail, notamment pour le personnel des centrales énergétiques de la SP, qui fait face à des dangers spécifiques en raison de la nature des tâches qu'ils accomplissent et de leur environnement de travail.

Les risques encourus par les agents des centrales incluent :

- Exposition à des substances toxiques : Les centrales énergétiques émettent des polluants qui peuvent causer des dommages biologiques et toxicologiques à long terme ;
- Travail en isolation : Les agents travaillent souvent seuls dans des zones éloignées, augmentant leur vulnérabilité en cas d'accident grave ;
- Dangers physiques : Les chutes, les risques d'asphyxie, les brûlures, et les électrocutions sont des menaces permanentes dans ce type d'environnement.

Dans ces conditions, les interventions d'urgence en cas d'accident peuvent être compliquées en raison de l'éloignement et de l'isolement des sites. Cela rend indispensable la mise en place de protocoles de sécurité stricts et la présence d'infirmières sur site pour assurer les premiers soins. Ce besoin est particulièrement critique dans les sites de Cap Lopez et Alenakiri.

Le service QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement) adopte une approche proactive pour prévenir ces risques. Cela inclut :

- L'analyse régulière des risques : Chaque situation potentiellement dangereuse est étudiée pour développer des stratégies efficaces de prévention ;
- La formation continue : Les employés reçoivent des formations régulières pour être toujours à jour sur les protocoles de sécurité et la manipulation des équipements de protection individuelle (EPI) ;
- Les exercices d'urgence : Des simulations régulières permettent aux agents de se préparer à réagir rapidement en cas de situation critique ;
- Les inspections régulières des équipements: Ces contrôles garantissent que le matériel utilisé respecte les normes de sécurité.

De plus, le service QHSE publie chaque mois des bulletins rappelant les règles de sécurité et de prévention. Ces initiatives permettent d'assurer que tout le personnel soit toujours informé et capable de faire face aux situations d'urgence.

Nous tenons à saluer l'équipe du QHSE, qui œuvre sans relâche pour maintenir un environnement de travail sain et sécurisé, contribuant ainsi au bien-être général de tous les employés. Leur travail est essentiel à la préservation de la sécurité au sein de la Société de Patrimoine.

« Fourn Prisca »



LA RÉDACTION

DIRECTEUR DE PUBLICATION

Patrick R. YALIS ONGALLA
(Directeur Général)

RÉDACTRICE EN CHEF

Charlène F. MEDZA M'ABESSOLO
(Responsable Communication & Relations Publiques)

**La réalisation de ce journal a été rendue possible grâce
aux collaborateurs du Service Communication et Relations
Publiques et aux différentes Unités.**

MONSIEUR SP



Retrouvez moi au prochain numéro pour de nouvelles actualités.



www.patrimoine.ga



Société de Patrimoine du Service public, de l'Eau Potable,
de l'Energie électrique et de l'Assainissement

REPUBLIQUE GABONAISE
MINISTERE DE L'ENERGIE ET DES RESSOURCES HYDRAULIQUES