



CNPS

CAMEROUN

Bulletin d'Information et de Communication N° 001-Novembre 2009

CNPS: Les Grandes Mutations

Dossier :
Les Mutations
Technologiques

La direction
générale revalorise
le transport et le logement

Ouverture de cinq nouveaux Centres de Prévoyance Sociale :
Akwa; Makepe; Limbe; Messassi; Mimboman

Organigramme de la CNPS Chefs de Structures



Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME
Directeur Général



Lysette NGATCHOU
DGA



**Honorée Dénise EPEE
KOTTO MOUYEMA**
IG



Jules Armand HODIEB
DECC



Dr. YAKANA
MCN



Simon BODO
AC



Lydie ZE MEKA
DRH



Hortense HYONG ASIM
DFP



Paul MBONJO NGOLONG
DAG



Florent ZIBI ONDOUA
DR



Georges Eric BOWEN
DP



James OBEN AGBOR
DCHE



Yaulande ONDO TSANGO
DSI



Jean Paul DIMALA
DACI



Salomon MENGANG
DAJC

Ca repart !	P4
La pratique du juste prix	P5
Le paiement des prestations sociales en un jour	P6
L'organigramme dans ses grandes articulations	P7
Mensualisation des paiement et sécurisation des prestations sociales	P8
Les mutations technologiques de la CNPS	P9
Entretien avec Madame ONDO Yaulande	P12
La visio conférence... une mutation qui s'imposait	P13
Bassa le centre de prévoyance sociale de référence	P14
Prévention des maladies cardio vasculaires	P15
L'hépatite b et c, l'hypertension, le diabète et le VIH/sida	P15
Une entreprise citoyenne aux actions sociales	P16
Logement et transport revalorisés	P17
Les activités de formation	P17
Prestations Sociales	P19
L'esprit d'entreprise et le consensus social	P20
Problématique des 6,5%	P21
Le sport a la cnps	P22
Décision instituant les Bonnes pratiques	P23

Protéger les populations,
notre responsabilité



En raison de l'étendue et de la délicatesse de sa mission, l'institution de sécurité sociale a une part considérable de responsabilité dans l'avenir des nations : elle a la charge de redistribuer les revenus aux populations dont la subsistance en dépend exclusivement pour la plupart.

Notre responsabilité est d'autant plus engagée dans cette mission sociale à nous confiée par le gouvernement que nous avons le devoir d'assurer la pérennité du système de sécurité sociale au-delà des contingences de toutes sortes : crise financière, économique, sociale etc. Cela signifie que notre organisme doit se parer à toute épreuve. Nous devons à cet égard bâtir les solutions durables en vue d'un développement harmonieux de la CNPS, être prêt à tout instant à apporter la meilleure réponse aux sollicitations de nos clients.

La tâche est immense, ce d'autant que la nécessaire mutation informatique et technologique, exige des temps modernes, a marqué le pas. Or, aucun développement durable, notamment en sécurité sociale, ne peut être assuré en l'absence d'un système d'information automatisé. L'importance des volumes des transactions gérées au quotidien (80 000 pensionnés, 280 000 assurés sociaux actifs, plus de 366 352 enfants et 3800 employés) justifie cette contrainte.

C'est dans ce contexte que j'ai engagé des réformes allant de la normalisation des méthodes de gestion à la recherche de la problématique de l'édification d'un système d'information intégré. Dans cette mouvance, un nouvel organigramme consacrant la décentralisation des services et la déconcentration des pouvoirs du directeur général a été adopté.

La direction des systèmes d'Information, structure nouvelle chargée de la mise en œuvre de la politique du développement technologique se voit ainsi confier une mission laborieuse mais non moins exaltante. La réussite de cette mission appelle l'implication et l'adhésion de tous, parce que d'elle dépend l'avenir de notre organisme.

La présente publication informe sur les initiatives diverses, les projets structurants, le partenariat avec les clients que sont les assurés sociaux, les employeurs et la vie associative interne. Approprions nous ce précieux instrument de communication qui reflète à coup sûr l'image que nous voulons de notre institution.

Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME
Directeur Général

Ca repart !

Par Jules Armand HODIEB, Chef de Département des Etudes, de la Coopération et de la Communication

Né des cendres de CNPS-Info dont la dernière parution remonte à une dizaine d'années, le présent magazine répond à un besoin de communication et d'information d'un public de plus en plus attentif à la sécurité sociale, à la CNPS et à ses mutations.

En effet, l'adhésion du personnel et celle des partenaires sociaux aux programmes de développement entrepris par la direction générale exigent de notre part, une communication proactive au moment où les initiatives s'enchaînent et s'accroissent à un rythme soutenu.

C'est en vertu de ce devoir d'informer que le magazine trimestriel renaît. Pouvait-on s'en passer, dans un monde en perpétuel mouvement où l'information a réaffirmé sa puissance en tant que 4^e pouvoir ? La CNPS au cœur de l'économie et du social, se doit de s'ajuster permanemment pour prendre en compte les effets directs ou collatéraux induits par leurs mutations.

Par ailleurs, le personnel dans sa composante plurielle, disséminé sur le vaste territoire national se devait d'avoir le même niveau d'information, parce que la

proximité des agents de Yaoundé avec le centre de décisions ne doit pas servir de prétexte à une communication à vitesse variable : telles sont les motivations essentielles qui ont suscité la naissance de votre magazine, iCNPS.

Dans le contexte où il paraît, le magazine priorise les initiatives créatrices et ambitionne d'accompagner les processus de développement



Il comprend 5 axes majeurs :

- la promotion des projets axés sur la modernisation de l'organisme ;
- la valorisation des «bonnes pratiques» entreprises dans les centres de prévoyance sociale afin de susciter l'émulation ;
- la promotion des Centres de Prévoyance Sociale, structures déconcentrées, pour les faire connaître

d'avantage et valoriser leurs atouts respectifs, au moment où le management met le cap sur la décentralisation ;

- l'information permanente des assurés sociaux et des employeurs dans un espace qui leur est réservé, sur les questions de procédures et de législation de la sécurité sociale ;
- l'expression libre du personnel dans la rubrique « opinion », dans l'optique de développer la culture du débat pour en tirer de la valeur ajoutée. Les débats engagés ici se poursuivront naturellement sur le forum du site www.cnps.cm.

La dénomination « iCNPS » a été préférée personnellement par le Directeur Général à « CNPS-News » que nous lui avons suggéré, illustration sans doute d'une vision entièrement portée vers la modernisation.

iCNPS n°1 met les projecteurs sur les mutations technologiques de la CNPS, pour éclairer sur le rôle moteur de l'informatique et du système d'information dans la réussite de tous les processus de développement.

C'est sur cette rampe que CA REPART effectivement.

Système d'Information

Du sang neuf a la direction des systèmes d'information

Pour permettre à la DSI de relever les nombreux défis de modernisation, la Direction Générale a lancé le recrutement de 8 informaticiens de haut niveau au mois de juillet 2009. Un mois plus tard, les personnes retenues au terme d'une sélection rigoureuse sont entrées en fonction et n'ont pas eu droit au temps d'observation ou d'adaptation. Ce sont 3 ingénieurs de développement, 3 ingénieurs réseaux et 2 ingénieurs sécurité. Nul doute que leur apport sera déterminant dans l'accomplissement des missions assignées à la DSI qui se résument en : « réussir la mutation technologique ».

Internet

Des clés internet aux structures du siège et a tous les centres.... Du bureau sans papiers au bureau virtuel

Dotés de clés Internet, les responsables de structures resteront connectés en permanence à l'organisme, qu'ils se trouvent dans leurs bureaux, à domicile, ou partout ailleurs. L'intranet aidant, le travail du bureau se poursuivra au-delà des heures et des jours ouvrables. Ainsi vont les mutations technologiques de la CNPS ; par pas mesurés, graduellement, efficacement.

Mercredi 18 novembre 2009

Inauguration à Douala du Site Web de la Caisse Nationale de Prévoyance Social

www.cnps.cm

La pratique du juste prix : un exemple de la bonne gouvernance dans une institution de sécurité sociale

Par Paul Pierre MBELEG, Chef Service de la Coopération

La mercuriale des prix, qui est un document de référence gouvernemental dans les marchés publics en matière de fixation des prix, a été conçue dans l'esprit de faire éviter des abus. Son application apparaît aujourd'hui inadaptée pour la vision managériale de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, gestionnaire et garante de l'épargne de l'assuré social. En effet, l'usage abusif de cet instrument au sein de notre organisme, a favorisé au fil des ans, la surévaluation des prestations fournies, provoquant ainsi des saignées financières inquiétantes pour la survie de l'institution de sécurité sociale. Le pourcentage des charges de fonctionnement par rapport

aux dépenses totales est largement au dessus du niveau acceptable qui est de 15% des ratios de gestion autorisés par la CIPRES. Il fallait donc agir et vite !

L'idée du « JUSTE PRIX » remonte donc à la prise de fonction de Monsieur le Directeur Général, c'est-à-dire au mois de mai 2008 et sa mise en application devient effective dès le mois de juin 2008.

Le choix ou la stratégie du « JUSTE PRIX » comme modèle de bonne gouvernance dans notre organisme, est une approche qui a pour ambition de bouleverser et de remettre en question l'application des règles établies, qui consistaient jusque-là à faire usage de la mercuriale des prix fixée par le gouvernement.

L'objectif recherché est donc de conduire l'organisme vers une utilisation rationnelle des ressources financières à travers l'application du prix pratiqué sur le marché, afin de ramener à son niveau, le ratio des dépenses de fonctionnement par rapport aux dépenses techniques, tel que préconisé par la CIPRES.

Il y a par ailleurs lieu de souligner qu'il s'agit d'une orientation très courageuse de la haute hiérarchie qu'il faut saluer à sa juste mesure. Si au départ, cette option de Monsieur le Directeur Général a été mal perçue et boudée, l'approche pédagogique utilisée par ce dernier à travers de multiples concertations avec les usagers

et la sensibilisation des collaborateurs aura permis à tous d'adhérer au concept de gestion basé sur l'anticipation et la prudence et surtout de comprendre que la CNPS a la responsabilité de protéger et de garantir sous toutes les formes, les intérêts des assurés sociaux.

Enfin, il est important de rappeler que moins de six mois après sa mise en œuvre, à l'occasion du premier forum de la sécurité sociale pour l'Afrique tenu à Kigali, RWANDA au mois d'octobre 2008, le « JUSTE PRIX » remportera la palme des « bonnes pratiques » à

l'issue du concours lancé par l'Association Internationale de Sécurité Sociale (AISS). Les résultats obtenus, un an après sont assez éloquentes ; On peut ainsi citer :



Le diplôme du "Juste Prix"



Le DG et le DGA lors de la présentation du diplôme

- l'observation de la discipline budgétaire ;
- le paiement et l'apurement de la quasi-totalité des arriérés de rappels gelés en mémoire pour près de 10 milliards de F CFA au mois de septembre 2008 ;
- l'ouverture d'un compte de placement à la banque centrale avec des réserves devant permettre à ce jour à l'institution de payer au moins trois trimestres de prestations sociales en cas d'effondrement de notre système financier.

IL AURAIT FALLU TOUT SIMPLEMENT Y PENSER

Lessons from buea

By FOSSUNG Mathias, Chief of Service of Translation

From the 5th to the 6th of March 2009 the Social Insurance Centre, Buea Mile 17, hosted a symposium on measures to anticipate the effects of the global financial crisis on the National economy and the National Social Insurance Fund.

The Symposium brought together participants from the Presidency of the Republic, the National Assembly, the Prime Minister's office, the Ministry of Labour and Social Security, Banking Establishments, University Professors, the GICAM, the Sub-Regional Office of the International Labour Organisation, Syndicates and Officials of the NSIF.

All the participants were quick to accept that the present financial crisis in America and Europe would undoubtedly have an impact on certain sectors of the economy of Cameroon, which would, inevitably hamper in the short term the functioning of the NSIF in the domain of social benefits.

Quite predictably, experts present were unanimous to acknowledge that with time, serious work should be done on the sustainability of the activity of the NSIF; from the internal and external marketing of social security activities, to the possible extension of the age-limit of going on retire-

ment, passing through the necessity of improving on the resources; many breakthroughs and solutions were explored.

Of special interest, as lessons from the symposium, and confirming the conclusions gathered by this commentator were contributions made by the experts, and what the General Management of the NSIF is already putting in place for sometime now to avert the crisis.

The Director General, Noel Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame, at the end of the symposium assured participants that almost 95% of the recommendations made by the experts "had already been integrated in our strategic plan". "We still have much to do and a number of measures are being implemented; we are already in action" he said, satisfied with recommendations which are in line with the options already put in place at the NSIF.

Amongst the recommendations were:

- how to identify sure profitable strategic sectors (telecommunications, infrastructure, energy),
- proper use of reserves,
- simplification of procedures,
- reducing the weight of social legislation on the NSIF, and
- placing more confidence on the vision of General Management.

Le paiement des prestations sociales en un jour

Par **BOWEN Georges Eric**, Directeur des Prestations

Le paiement des prestations sociales en un jour est devenu une réalité à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. En effet, la durée des paiements a été ramenée de dix (10) jours à un seul jour dans tous les Centres de Prévoyance Sociale. Les choses n'ont pourtant pas été si simples, car la mise en œuvre de cette importante réforme de l'organisation et du processus des paiements n'a été rendue possible que grâce à une stratégie efficace axée autour de quatre pôles :

- la délocalisation des paiements ;
- la densification du réseau de paiements ;
- le recours à des partenaires externes et crédibles pour accompagner la réforme ;
- l'implication des associations des retraités.

C'est d'abord l'option de délocalisation des paiements qui a marqué le point de départ de la réforme. Elle s'est traduite par la recherche et l'identification des nouveaux sites de paiement capables d'accueillir une population de retraités importante (80.000 bénéficiaires) et en constante augmentation d'un trimestre à l'autre. Il a d'abord fallu aménager des conditions d'accueil qui garantissent la satisfaction d'une clientèle sensible et délicate. Ceci a permis de désengorger considérablement les guichets de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, de réduire les files d'attente lors des paiements à la faveur notamment du déploiement d'un dispositif organisationnel ayant permis de fixer à 100 personnes au maximum le nombre de prestataires à payer par caisse.

C'est ensuite la densification du réseau des paiements qui a été l'option majeure arrêtée. Elle s'est concrétisée par la multiplication des sites de paiement, ceux-ci étant passés de 40 à 180, toutes choses qui ont permis de rapprocher davantage le service rendu à nos clients tout en assurant une meilleure couverture de l'ensemble du territoire national.

Le recours à des partenaires externes et crédibles s'est quant à lui imposé comme une option irréversible,

face à un mouvement de délocalisation des paiements qui s'est accompagné d'une multiplication des sites de paiements. Il a fallu pour cela rechercher des établissements financiers externes (banques, établissements de micros finances) capables d'assurer la sécurité et la régularité des opérations financières à travers le convoi, le comptage, et la manipulation des fonds dans tous les sites de paiements retenus sur la base des protocoles d'accord négociés, et sous la responsabilité exclusive de ces partenaires financiers. L'apport d'autres partenaires (Police, Gendarmerie) impliqués dans la sécurisation des sites de paiement a été tout aussi décisif, tant il est vrai qu'ils ont contribué à apaiser les inquiétudes de ceux qui redoutaient que nos prestataires ne soient laissés à la

merci des malfaiteurs.

Quant à l'implication des associations de retraités, elle a été le résultat d'une large concertation qui a permis à la Direction Générale au cours d'une réunion élargie à l'ensemble des Présidents des Associations de Retraités, de présenter les objectifs et le bien fondé de la réforme et partant, d'obtenir leur adhésion dans le cadre d'un dialogue social constructif.

Ce n'est donc pas une surprise si les témoignages de satisfaction affluent pour souligner les bienfaits de cette réforme qui en définitive, rencontre les attentes exprimées par ceux là mêmes qui sont les vrais bénéficiaires du régime de protection sociale que nous gérons et surtout, la raison d'être de notre organisme de sécurité sociale.

Vers une optimisation du recouvrement des cotisations sociales

Très bonnes performances pour la direction du recouvrement au cours de cette année. Pour le premier semestre de l'année, l'encaissement des cotisations sociales est estimé à 38 999 651 981 Francs CFA. Un chiffre qui s'inscrit en hausse de 105,69 % par rapport aux encaissements de la même période de l'année dernière qui étaient de 37 586 534 866 FCFA. La satisfaction vient de ce que la Direction Générale dans le souci d'un cadrage budgétaire avait arrêté les objectifs de recettes mensuelles à 36 899 025 054 FCFA.

Malgré un environnement particulièrement difficile du à la crise financière mondiale qui touche les secteurs pourvoyeurs d'emplois et partant des recettes des cotisations sociales, la direction du recouvrement réalise actuellement des recettes mensuelles moyennes d'environ 6 499 808 664 FCFA.

Sur les raisons de ce maintien des recettes à un niveau satisfaisant, les responsables de cette direction client essentiellement la motivation du personnel autour des objectifs. « Nous avons mis en place, explique le Directeur du Recouvrement, Monsieur Florent Zibi Ondous, une stratégie pour l'atteinte de nos objectifs budgétaires, à savoir :

- La mobilisation générale de tous les personnels et le renforcement de la discipline autour de tous les acteurs de recouvrement des cotisations par le suivi de leurs performances ;
- L'amélioration du système de suivi évaluation des recettes par des inspections périodiques des établissements secondaires et des succursales ayant une comptabilité centralisée ;
- La réalisation des opérations spéciales de contrôle de certains secteurs partiellement couverts ;

- La fidélisation des employeurs déjà connus dans notre fichier ;
- L'optimisation des procédures de recouvrement forcé ;
- L'élargissement de l'assiette des cotisations à travers l'élargissement de la couverture sociale à d'autres catégories socio professionnelles partiellement couvertes ou pas du tout comme les sportifs, les transporteurs, les commerçants, les hommes de culture et le monde rural, dans le sens de la facilitation : la simplification et la sécurisation des fonds par le paiement direct à la banque pour les employeurs ».

Il faut dire qu'en plus de ces mesures internes, cette direction a surtout renforcé son dispositif de suivi de proximité par la création des unités fonctionnelles polyvalentes et mobiles auprès de certains centres de prévoyance Sociale ; les bureaux ambulants. Ces bureaux ont pour mission de veiller à la bonne réalisation des activités liées aux missions de prévoyance sociale auprès des entreprises qui gèrent des grands projets industriels, agricoles, miniers etc. à forte utilisation de main d'oeuvre et qui développent leurs activités dans les localités éloignées des centres CNPS.

Enfin la « DR » qui doit dans un futur proche faire face à un nouveau défi, celui d'assurer à tous les assurés sociaux un suivi de leur compte individuel et de mener à bien l'exécution forcée des titres de créance se rapportant aux cotisations sociales dues à la CNPS par les employeurs débiteurs ne semble pas avoir achevé ses mutations internes indispensables au maintien de ses performances.

Mbassi Marie Madeleine Clarisse

La réforme organisationnelle du 26 novembre 2008

Présentation de l'organigramme dans ses grandes articulations

Par Madame ZE MEKA, Directeur des Ressources Humaines

Huit ans après la dernière réforme organisationnelle de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS), le processus de restructuration, de redynamisation et de modernisation lancé depuis quelques mois par le Directeur Général dans la nouvelle vision managériale a porté aussi bien sur les missions principales (recouvrement des cotisations, paiement des prestations) que sur ses missions secondaires (action sanitaire et sociale). Une réorganisation optimale et adéquate des services de notre organisme a pour ambition de répondre à la préoccupation de recherche d'une plus grande efficacité dans les services centraux et extérieurs dont l'analyse des données statistiques a révélé d'une part, de grands écarts dans le volume des activités des Centres et Agences de Prévoyance Sociale et, d'autre part, une médiocre coordination des services extérieurs et une faible réactivité des services face aux assurés sociaux, du fait de leur relatif encadrement face à une demande de plus en plus forte.

Aussi, au niveau central, de nouvelles directions ont été créées, d'autres ont changé de dénomination pour se conformer à la nouvelle vision managériale, tandis que certaines ont vu leurs attributions antérieures fusionnées ou réparties dans différentes autres structures, pour en améliorer le fonctionnement. Le but étant de renforcer l'installation des services dans les localités à forte concentration d'activité et de main d'œuvre, ainsi que dans celles où l'accessibilité aux

droits de nos clients, les assurés sociaux, se pose avec acuité.

C'est ainsi que réuni en sessions extraordinaires respectivement les 26 novembre 2008 et 03 mars 2009, le Conseil d'Administration sur proposition du Directeur Général, a adopté les quatre délibérations ci-après :

- la délibération n° 23/08/CNPS/PCA du 26/11/2008 portant organisation des services centraux de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ;
- la délibération n° 24/08/CNPS/PCA du 26/11/2008 portant organisation des services extérieurs de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ;
- la délibération n° 25/2008/CNPS/PCA du 26/11/2008 portant réorganisation des centres médico-sociaux de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ;
- la délibération n° 53/CNPS/PCA du 03 mars 2009 portant réorganisation et fonctionnement du Centre Hospitalier de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Outre les services rattachés à la Direction Générale, à savoir l'Inspection Générale, les Conseillers Techniques, le Contrôle Médical National, le Département des Etudes, de la Coopération et de la Communication, les Chargés de Missions, l'administration centrale est constituée de dix (10) directions : la Direction des Affaires Générales, la Direction des Audits et du Contrôle Interne, la Direction des Affaires Juridiques et du Contentieux, la Direction du Centre Hospitalier de la

CNPS, la Direction des Finances et du Patrimoine, la Direction des Prestations, la Direction du Recouvrement, la Direction des Ressources Humaines, la Direction des Systèmes d'Information et l'Agence Comptable.

Au niveau déconcentré, quatre (04) Directions Régionales couvrant le territoire de plusieurs régions ont été créées pour superviser et suivre de près les activités des Centres de Prévoyance Sociale, qui ont désormais une plus grande marge de manœuvre dans les engagements et plus de responsabilité. Pour ce qui est des Centres de Prévoyance Sociale, deux grandes modifications ont été apportées :

- l'uniformisation des dénominations des structures extérieures de la CNPS. Elles deviennent toutes les Centres de Prévoyance Sociales (CPS) ;
- la création de cinq (05) nouveaux centres dont deux à Yaoundé (Messasi et Mimboman), deux à Douala (Akwa et Makèpè), et un à Limbé. Le nombre de Centres de Prévoyance Sociale sur toute l'étendue du territoire passe ainsi de vingt six (26) à trente un (31). Les Centres ont été catégorisés en trois niveaux, selon leur taille et l'importance des fichiers gérés.

La CNPS à travers cette réforme a depuis quelques temps mis résolument le cap sur la modernisation, la rationalisation des procédures, l'informatisation et la responsabilisation accrue des personnels, avec pour objectif de se hisser au rang des Caisses de Sécurité Sociale Africaines les plus productives d'ici 2011.

Organigramme



Mensualisation des paiements et sécurisation des prestations sociales

Les travailleurs retraités sont payés tous les mois, dans les banques et les établissements financiers

Par Nina Cécile ABOLO, Chef Service de la Communication



Les campagnes de sensibilisation des bénéficiaires de prestations sociales à l'ouverture des comptes bancaires auront marqué l'opinion lors des paiements des prestations sociales des 2^{ème} et 3^{ème} trimestre 2009.

L'on se souvient encore de la bande dessinée et de l'adaptation audiovisuelle sur la mésaventure de « Ibra », travailleur retraité inscrit au mode de paiement en espèces, qui est dépossédé de la totalité de son argent alors qu'il le croyait en sécurité sous son oreiller. Heureusement, son ami « Motto », retraité également accepte de lui apporter une assistance financière

après un retrait d'argent dans son compte bancaire.

Un scénario classique qui illustre les méfaits de la manipulation des espèces et la nécessité de sécuriser l'argent.

Au delà de l'objectif d'ouverture des comptes par les bénéficiaires de prestations sociales, cette campagne de sensibilisation qui se poursuit en décembre vise à faire connaître et à promouvoir le nouveau procédé de paiement mensuel des prestations. Une initiative de la Direction Générale pour améliorer la qualité du service, moderniser et faciliter davantage les conditions de paiement des « clients ».

Tout a commencé en avril 2009. La

phase d'expérimentation des paiements mensuels des prestations a été lancée au Centre de prévoyance sociale de Douala Bonanjo pour les bénéficiaires inscrits au mode de paiement par virement bancaire. 5.600 personnes étaient concernées au départ. Chiffre qui a connu une augmentation rapide, compte tenu de l'avantage que les retraités avaient désormais de pouvoir « toucher » tous les mois.

Bien que les textes en vigueur prescrivent encore le paiement des prestations sociales par trimestre, la Direction Générale qui met un point d'honneur à satisfaire les préoccupations des assurés sociaux a élaboré, suite à la demande insistante des travailleurs retraités, une procédure pour organiser les virements mensuels dans les banques. Et les résultats sont satisfaisants.

L'initiative a connu un accueil favorable. Les bénéficiaires ne cachent pas leur joie de « retrouver leurs habitudes de travailleur en passant à la banque tous les mois ». Même s'ils déplorent souvent le prélèvement dans leur compte de certains frais bancaires dont ils ne sont pas toujours sensibilisés.

Cependant, l'expérience a fait tâche d'huile et s'est rapidement répandue dans les structures. Désormais, tous les Centres de Prévoyance Sociale paient mensuellement les bénéficiaires ayant transmis leurs références bancaires.

Au titre des paiements du mois d'octobre 2009 par exemple, 35.599 bénéficiaires sont passés à la Caisse dès le 5 novembre pour un montant de près de trois milliards cinq cent millions de francs cfa. Un effectif important au bout de 6 mois, et qui représente environ la moitié des bénéficiaires de pensions et rentes. Nul doute que un an après, la mensualisation sera effective pour tous les pensionnés, et ce d'autant plus que pour les bénéficiaires ayant moins de 150.000 francs par mois, la Cnps prend en charge les frais de compte bancaire à hauteur de 1.190 francs par trimestre.



Les mutations technologiques de la CNPS: efficacité et sécurisation en marche

Par Félicité NGO MBODA, Chargé d'Etudes Assistant

La Direction générale a résolument mis le cap sur la modernisation de la gestion de l'Organisme par l'informatisation. Cette option de management se manifeste par une avalanche de mutations technologiques allant de la mise à niveau de la plate forme matérielle à la redéfinition même du rôle de la structure informatique, désormais perçue comme fournisseur de services. La première mutation est donc conceptuelle : l'informatique-assistance est devenue informatique-utilisateur ; C'est-à-dire que l'utilisateur s'approprie lui-même toute l'exploitation de son application. La deuxième mutation est organisationnelle : la Direction informatique est devenue une Direction des Systèmes d'Information, pour prendre en compte non seulement les considérations informatiques, mais aussi tous les aspects de la gestion de l'information au sein de l'Organisme. La mise en œuvre du projet de la Gestion Electronique des Documents (GED) constitue un des aspects concrets de cette

solution qui s'inscrit inexorablement dans l'air du temps.

La troisième mutation est technique : elle se traduit par le souci d'uniformisation des systèmes informatiques. Oracle est par principe le système d'exploitation et la base de données sur lesquels sont assis tous les développements et l'exploitation. Les plates-formes disparates sont uniformisées pour assurer la cohérence du système d'information et l'efficacité de la maintenance.

La quatrième mutation est managériale : le rajeunissement à plus de 90 % des effectifs de la Direction des Systèmes d'Information et singulièrement son équipe dirigeante, confirme l'option de redynamisation en marche. Les résultats engrangés en quelques mois par cette équipe dirigée par Mme ONDO Yaulande qu'assiste Monsieur MBOME NGALLE Frédéric dénotent de la pertinence de cette option managériale.

Le train de modernisation s'est lancé à une vitesse époustouflante :

- Cinq applications opérationnelles ou en cours de développement,
- Sept projets déployés.

Sapelli est à la fois le concept autour duquel sont bâties les applications et le préfixe de leur dénomination : sapelli paiement, sapelli OM (ordre de mission), sapelli comptabilité, etc... Sapelli est une essence forestière, bois de luxe connu par sa beauté, sa solidité et sa robustesse. On parle d'applications sapelli et plus familièrement «on sapellise» quand le projet entre dans sa phase d'exploitation.

OPERATION SAPELLI

C'est une nouvelle application dont l'expérimentation commence le 29 décembre 2008. Elle a pour objectif l'assainissement des fichiers employeurs et des bénéficiaires des prestations sociales.

La mise en œuvre de cette application a permis de sécuriser les fonds noyés dans de nombreux doublons et des dossiers fictifs...



Le personnel de la DSI en plein travail

Cette application qui est développée en interne, c'est-à-dire par les agents de la CNPS, a été bouclée le 30 Juin 2009 avec des résultats édifiants. Grâce à la flexibilité de cette application, d'autres études ont été poursuivies notamment la gestion des paiements des prestations sociales.

SAPELLI PAIEMENTS

Après le succès de l'application SAPELLI par l'assainissement, le désir d'explorer l'approche paiement a suscité la création de l'application SAPELLI PAIEMENT. Elle a permis non seulement de déceler des paiements indûment perçus, mais encore de décentraliser les paiements des prestations sociales, par une prise en charge directe des bénéficiaires dans les Centres. Le jumelage automatique de toutes les branches des prestations pour un bénéficiaire donné, ainsi que le regroupement des paiements par attributaire est la panacée de cette fonction. L'expérimentation qui a débuté en mars 2009 à Douala - Bonanjo en générant un gain de 240 millions F CFA, s'est poursuivie dans 16 Centres. L'objectif étant que tous les Centres s'approprient cette application en septembre 2009. Les économies liées à cette approche sont de l'ordre de 3 milliards de francs CFA au 31 décembre 2009.

La clarté de cette utilisation a permis l'extension de cette expérience à la mensualisation des paiements par virement bancaire, dans tous les centres de Yaoundé et de Douala au mois de Juillet 2009. L'objectif étant que tous les centres intègrent inexorablement l'application SAPELLI en septembre 2009.

Les manuels de procédure, ainsi que les guides utilisateurs définitifs de cette application ont déjà été transmis aux agents travaillant avec cet outil pour permettre à tous les intervenants de se former en même temps qu'ils paient, pour réussir en temps réel à rapprocher les fichiers employeurs et bénéficiaires des prestations sociales et rentes des actifs avant même l'ouverture de leurs droits.

L'appropriation de cet outil couvre 60 % de la plate forme. Cette application vise aussi la maîtrise de la situation des paiements des nouveaux droits. Ladite opération a été bouclée le 30 Août 2009.

SAPELLI ORDRE DE MISSION

La même dynamique s'intègre dans le cadre de l'automatisation de certaines tâches à l'instar de la saisie des ordres de mission qui nécessite la conception et la création d'une base de données avec la description de l'architecture de l'application, avec le développement de celui-ci ainsi que la validation de l'écran, pour permettre l'enregistrement et l'édition automatique des ordres de mission, ainsi que le suivi de la consommation des lignes budgétaires allouées à cet effet. Ce projet qui est entré en étude le 25 Avril 2009 a été bouclé validé par la DSI, la DRH et la DFP en mi-juin 2009. Le Directeur Général a signé une note de service le 22 Juin 2009, pour la mise en œuvre de la dite application. L'exploitation de ce produit a été développée en interne et en un mois par un agent en cours de recrutement.

Cet outil permettra non seulement de raccourcir le circuit des dossiers particuliè-

rement éprouvant en éliminant certaines étapes, mais permettra également une économie de temps en automatisant les tâches répétitives abrutissant les utilisateurs.

SAPELLI COMPTABILITE

Dans le souci de la maîtrise des données comptables, budgétaires et du patrimoine immobilier, ainsi que l'automatisation du traitement des dossiers tout court, la DSI a mis en œuvre le 25 mars 2009, un projet visant une gestion automatique de ces données, par l'expérimentation de cette fonctionnalité dans un site pilote. La rédaction des manuels de procédure et la formation des utilisateurs a été bouclée. Une présentation a été faite le 7 Juillet 2009 en présence de Monsieur le Directeur Général. L'évaluation a eu lieu le 28 juillet 2009. L'expansion définitive a eu lieu en août 2009 avec l'assistance de la Caisse de Sécurité Sociale du Sénégal. Cette application est actuellement usitée.

Une série d'applications est en cours de développement, dans le cadre de la coopération avec la Caisse de Sécurité Sociale du Sénégal.

PROJET SIGHO (Système Intégré de Gestion Hospitalière)

Le développement de cette application qui a commencé le 1er Août 2008 et qui sera ficelé un an après, vise la réhabilitation du réseau du CHE, la gestion automatique du Centre Hospitalier d'Essos et les CMS de Garoua et de Maroua. L'équipe de travail est constituée des cadres CNPS, assistés de deux intervenants externes dont le contrat de 4 mois sera prolongé.

Leur travail a consisté en la rédaction du cahier de charge, de la constitution du dossier technique de conception de la base de données et la création de celle-ci. Puis au développement des modules de référentiel et de gestion administrative et financière.

Par souci d'intégration d'un plus grand nombre d'utilisateurs, le pays étant bilingue, l'application a été traduite en anglais. Une première présentation a déjà été faite à tout le staff médical devant le Directeur Général accompagné de ses collaborateurs le 19 Août 2009 et le deuxième a eu lieu le 20 octobre 2009. La formation des utilisateurs quant à elle a commencé le 02 novembre 2009. La mise en œuvre est prévue pour le début de l'année 2010.

GESTION ELECTRONIQUE DES DOCUMENTS, LECTURE ET RECONNAISSANCE AUTOMATIQUES DES DOCUMENTS (GED/LAD)

Une marche vers la dématérialisation des documents et l'archivage électronique a été engagée, ainsi que l'intégration automatique au système d'information de la CNPS. Les travaux préliminaires ci-dessous ont été entamés en attendant la négociation avec les partenaires :

- La rédaction des cahiers de charge,
- l'élaboration du planning conducteur du projet,
- et la définition de l'étendue du projet.

ACTU 2009

Ce projet, a vu le jour le 27 mars 2009 par Décision N0 752/DG du 27 mars 2009. Il a pour finalité, l'adoption d'une plate forme de coopération technique avec l'OIT pour la réalisation d'une étude actuarielle en vue de la viabilité financière de la CNPS et l'extension éventuelle de la couverture sociale des travailleurs. Trois phases importantes ont déjà marqué la mise en œuvre effective dudit projet :

- 1- La Collecte des données sur les salariés et les entreprises cotisant ;
- 2- L'obtention de l'accord du Premier Ministre, pour la réalisation d'une étude actuarielle à la CNPS ;
- 3- La délibération autorisant le Directeur Général à signer un contrat de coopération technique avec le BIT ;

- 4- La signature de la convention de coopération technique avec le BIT.

A ce jour, la collecte des données chez les employeurs dans tous les centres de Prévoyance Sociale est rendue à 95 %. Il restera les saisies des données collectées à 60 %.

L'équipe des intervenants a été renforcée par un personnel d'appui pour les saisies, afin que le dossier soit bouclé au 30 décembre 2009.

INTRANET – SECURITE

C'est un grand projet qui vise la mise en œuvre d'une infrastructure Internet depuis le 1er avril 2009. Il s'agit d'une messagerie qui est en route avec la création de 1300 comptes. C'est un projet développé en interne par les agents de la Direction des Systèmes d'Informations de la CNPS dans le but de permettre un travail collaboratif à partir de : <http://mail.cnps.cm>.

Une séance de démonstration a été faite devant tout le personnel le mardi 14 juillet 2009, animée par la Direction des Systèmes d'Information, à travers des explications relatives à l'accès au compte, l'envoi et la réception des messages, le changement du mot de passe, etc...

A l'issue de cette échange, les participants ont exprimé leurs appréhensions par rapport à la sécurisation des documents transmis, l'envoi des messages par



M. MBOME NGALLE, Directeur Adjoint des Systèmes d'Information

les groupes, la procédure de consultation de la souche du document transmis quand on connaît l'adéquation qu'il y a entre le dossier et sa souche. Les préoccupations se sont portées également sur la transmission du dossier physique qui nécessite un scannage au préalable avant l'envoi par la messagerie électronique sous réserve du volume de celui-ci. La DSI a enregistré toutes ces questions et est entrain d'apporter les réponses idoines.

Le Directeur Général a exprimé sa volonté de voir tout le personnel saisir l'opportunité d'explorer les bénéfices de cet outil de travail. Il souhaite à cet effet que tous les projets de notes, lettres et autres correspondances lui soient transmis sous forme électronique uniquement pour correction avant la validation, afin d'éviter les multiples tirages fastidieux et onéreux en matières de consommables.

Selon la Direction des Systèmes d'Information, cette messagerie a été externalisée depuis la fin du mois de juillet 2009. Cette étape nécessite l'accompagnement d'un opérateur CAMTEL.

Il est important de souligner que si la mise en place d'un portail Intranet avait été faite en externe, elle aurait coûté 140 millions de F CFA par MICROSOFT et CFAO avec les équipements, et 100 millions sans équipements. Dans le cadre de cette réalisation les agents de la CNPS ont bénéficié d'une formation payée auprès de MICROSOFT. Dans le même chantier du développement électronique de la CNPS, le Directeur Général a visité la maquette du site web le 28 Juillet 2009.

D'autres initiatives sont engagées, à l'instar des projets comptabilité matières, paie, GRH, trésorerie.



Le Directeur des Systèmes d'Information et son Adjoint en inspection de routine

Entretien avec Madame ONDO Yaulande Directeur des Systèmes d'Information

Par Nathalie ABAH, Chef Service Adjoint de La Communication / Gaston M'VELLE, Cadre SCO



Bonjour, merci de vous présenter à nos lecteurs.

Madame ONDO : Bonjour, je suis Madame ONDO née TSANGO Yaulande Mélanie Nicole, Directeur des Systèmes d'Information de la CNPS.

Vous êtes responsable des systèmes d'information. Quelle est votre ambition ?

Mon ambition est de doter la CNPS d'un système d'information orienté utilisateurs, fiable, cohérent, totalement intégré et sécurisé pour la satisfaction de nos usagers clients à travers un service de qualité et également de tout personnel qui aura à son actif un outil porteur de productivité et ce, dans la plus grande convivialité.

Avez-vous des craintes quant à cette lourde responsabilité ?

Toute responsabilité par définition est lourde. Si on a des craintes quant à l'assumer, il vaudrait mieux ne pas l'accepter. Je me suis toujours assimilée à une lionne comme l'équipe de football de mon cher et beau pays. Et un lion

ne marche seul dans la jungle parce qu'il ne craint rien. C'est pour vous dire que je suis parfaitement consciente de la lourde mission que m'a confiée le Directeur Général et j'entends la mener à bien.

Comment organisez-vous votre travail au quotidien ?

La recherche du meilleur résultat étant sans débat, la courtoisie envers nos usagers étant un postulat, ma journée de travail est un véritable parcours de combattant:

je gère mes tâches administratives à travers la cotation et le suivi des courriers et dossiers qui relèvent de ma structure. Je dois reconnaître qu'à mon arrivée à la tête de la DSI, j'ai trouvé des collaborateurs qui n'avaient pas la culture de rédaction administrative sous le prétexte qu'ils sont des techniciens. Aujourd'hui, ils ont tous compris que l'administration est d'abord écrite et qu'il faut toujours laisser la trace de la tâche effectuée pour le suivi, le contrôle, l'évaluation, la traçabilité et enfin la sécurité ; j'assure au quotidien le suivi des projets

que je dirige: je fais le point de quatre projets en moyenne par jour avec les équipes concernées pour apprécier l'état d'avancement des travaux et donner de nouvelles orientations en fonction des objectifs fixés par le Directeur Général ; je rédige personnellement certaines notes et projets de lettres à soumettre à l'appréciation du Directeur Général, je traite également certains dossiers urgents ou à caractère confidentiel; nous faisons le point en équipe des différentes applications en cours de développement généralement le soir car je veille à ce que chaque jour qui passe, le pourcentage de réalisation de nos objectifs s'incrémente; dans la nuit, je prépare le planning du lendemain et je lis la documentation que je possède en matière de système d'information pour améliorer mes connaissances personnelles et partant mon rendement ; j'effectue des rondes quotidiennes auprès de mes collaborateurs pour les encourager ainsi que des contrôles de routine;

je reçois les usagers les mardi et jeudi de 15 à 18 heures sauf en cas d'urgence ou de nécessité impérieuse de service; au quotidien je reçois des demandes en provenance des services centraux et extérieurs pour le dépannage de téléphone, de connexion réseau, d'application informatique, etc... et je coordonne tout cela avec mes collaborateurs pour satisfaire les intéressés dans la limite de nos possibilités.

N'y a-t-il pas d'incidences dans votre vie familiale ?

Ma vie familiale reste un cadre privé. Maintenons le cadre professionnel.

Une telle jeunesse, une sorte de fragilité aussi, comment parvenez-vous à vous faire entendre dans cette Direction où il ya plus d'hommes que de femmes ?

Tout le personnel de la CNPS sait que j'ai un courage au dessus de mon sexe, mes collaborateurs le savent un peu plus. D'ailleurs, tous me considèrent comme étant « un homme » ; et je ne connais pas de jeunesse fragile. La jeunesse est même l'incarnation de la

force et la rigueur, et pour moi ce n'est qu'un état d'esprit ; il y a longtemps que je suis une adulte. Mon autorité est bien affermie et ne souffre d'aucune contestation malgré mon sexe et mon âge. D'ailleurs, l'expérience montre qu'il est plus aisé de diriger les hommes que les femmes.

Comment comptez-vous parvenir à réaliser tous les projets que vous menez de front ?

« Rien de grand ne s'est accompli dans ce monde sans passion », disait Hegel. Je suis engagée, passionnée et je suis consciente du fait que pour réaliser tous les projets qui me sont confiés, je n'aurai pas de répit ni de période de grâce, je suis entourée d'une équipe aussi engagée que moi et performante, et ensemble nous réussirons ce challenge car nous avons le soutien inconditionnel du Directeur Général.

Parlez-nous de manière sommaire de l'école sénégalaise. Qu'apporte-t-elle concrètement à la CNPS ?

L'école sénégalaise est une idéologie : utiliser les ressources internes pour mettre en œuvre les applications informatiques, bureautiques et des télécommunications et ce, à des coûts maîtrisés pour une parfaite appropriation des utilisateurs. En trois mots, 'servir son prochain'.

De l'école sénégalaise, sont nés plusieurs projets : l'opération d'assainissement des fichiers employeurs et bénéficiaires des prestations dénommée « Sapelli » qui permet à chaque Centre de Prévoyance Sociale et partant à la CNPS d'avoir la maîtrise de ses fichiers. Cette opération a permis de rattacher chaque employeur à son centre, de rattacher chaque allocataire à son employeur, chaque enfant à son père et à sa mère, de jumeler les diverses prestations de chaque bénéficiaire, etc...

De l'opération Sapelli est née l'application « Sapelli paiements » qui décentralise les paiements des prestations dans les Centres de Prévoyance Sociale. Cette application à travers son jumelage automatique et le rapprochement entre le fichier employeur et le fichier des bénéficiaires des prestations a permis à la CNPS de détecter des enfants majeurs qui percevaient encore les prestations, des pensionnés qui étaient payés sur les bordereaux des tra-

vaillants actifs, des bénéficiaires d'allocations de vieillesse et de survivants qui percevaient des allocations familiales, etc... toutes choses contraires à notre législation.

Cette application qui non seulement apporte la souplesse d'être flexible, offre également la possibilité de payer nos bénéficiaires mensuellement et enfin de réaliser d'énormes économies sur le plan financier.

D'autres projets comme « Sapelli OM » et « Sapelli compta » ont vu le jour pour automatiser la gestion des missions des personnels de la CNPS ainsi que la comptabilité.

La cerise sur le gâteau est le portail intranet qui permet enfin aux personnels de l'entreprise d'effectuer un travail collaboratif à travers une messagerie personnalisée « mail.cnps.cm » et un nouveau site web qui répond aux standards

internationaux.

Qu'en est-il du projet GTEC ?

Il va sans dire que le projet GTEC va disparaître progressivement. Nous vivons ses dernières survivances.

Pour finir, quel regard portez-vous sur l'avenir de l'informatisation ?

Je vois une CNPS qui dans un avenir très proche disposera d'un système d'information qui répond aux normes internationales pour la satisfaction de tous, et qui pourra concurrencer d'autres caisses de sécurité sociale à juste titre sur la scène internationale. J'y crois fermement.

Je vous remercie.

La visio conférence... une mutation qui s'imposait

La semaine à la Direction Générale démarre à 8h par une réunion de coordination à laquelle prennent part tous les directeurs. Celle du 26 octobre 2009 restera gravée dans les esprits tant elle a été marquée par une innovation d'un autre style : la Visio conférence. D'un côté, le Directeur Général avec son staff dans la salle de conférence du siège, de l'autre à 250 km et en direct, le directeur régional pour le Littoral et le Sud-Ouest, dans son bureau du 3^e étage à Bonanjo également entouré de ses proches collaborateurs, participant en temps réel aux débats. Un système de vidéo projection installé de part et d'autre met en scène les différents acteurs distants.

Cette fois-ci, l'instabilité de la fourniture de l'Internet pour cause de fibre optique n'a pas gâché l'évènement. De l'avis de Mme ONDO Yaulande, directeur des systèmes d'information, la qualité de la connexion sera plus nette dès lors que les équipements adéquats seront pourvus. Il en sera ainsi désormais, Bonanjo et d'autres centres seront en direct avec

Yaoundé les lundi matin. Les distances deviennent ainsi virtuelles ! En symbiose, tout le monde peut participer à la dynamique de construction d'une CNPS qui a mis le cap sur la modernisation sans limites ; une CNPS performante et ambitieuse.

Intranet est une réalité vivante ; l'avènement d'une GED, entendez système de Gestion Electronique des Documents est annoncée ; la Visio conférence prend corps. Petit à petit le système d'information se construit, sur le trend du schéma directeur, vers l'objectif de « bureau sans papier » ou de temps de réponse « zéro ».

La principale leçon de l'expérimentation vécue ce lundi matin du 26 octobre, c'est moins le résultat obtenu que le courage et l'audace de ses artisans, qui réalisent des bonds technologiques dans des conditions d'exploitation dissymétriques.

Alors, à la suite de la salve d'applaudissements qui a clôturé la réunion de ce matin, nous disons simplement BRAVO YAULANDE !

Jules Armand HODIEB



Bassa, le Centre de Prévoyance Sociale de référence

Par son dynamisme et sa proactivité, le Centre de BASSA a été honoré d'une lettre de félicitation du Directeur Général de la CNPS. Cette structure que dirige avec maestria Madame DJEILANI AISSATOU depuis neuf mois, a été désigné centre moteur et pilote pour l'ensemble de la CNPS.

Entre autres initiatives entreprises par ce centre :

- Le succès de l'assainissement du fichier avec SAPELLI ;
- L'appropriation de l'intranet par le personnel ;
- La mise en œuvre d'une messagerie interne par la mise à disposition en ligne de documents, textes scannés, pour l'exploitation de tous. (lettres circulaires, notes de service, lois et délibérations, etc..);
- L'« Informatique pour Tous » : cours de formation de tout le personnel à l'utilisation de l'outil informatique animé par le Correspondant Informatique, qui a par ailleurs reçu personnellement une lettre de félicitation ;
- L'opération hygiène et salubrité dans le Centre tous les vendredis, se caractérise par le classement des dossiers traités au cours de la semaine, le grand rangement des bureaux, la création des espaces verts.

Cette distinction qui consacre l'excellence, l'esprit d'initiative, l'amélioration de la qualité de service est une exhortation à plus d'efforts pour toutes les autres structures. Ces initiatives se qualifient par un seul mot : PROACTIVITE.

La Rédaction



Prévention des maladies cardio vasculaires par l'alimentation

Par Mme Arlette TCHOUAMO, Diététicienne au CHE/CNPS

Les maladies cardiovasculaires sont des maladies liées à notre alimentation et à notre mode de vie. Malheureusement la tranche de population de plus en plus jeune en souffre et pire encore en meurt.

Un slogan lancé par les sociétés d'assurance-vie américaines disait « l'homme doit apprendre à manger avec son cerveau sinon il finira par creuser son tombeau avec ses dents ».

Manger avec son cerveau veut tout simplement dire, apprendre à faire le choix des aliments, quand les manger, et comment les cuisiner.

Nous pouvons énumérer quelques grands principes diététiques nous permettant de prévenir ces maladies cardiovasculaires à savoir :

1) Manger PEU salé

2) Eviter la consommation EXCESSIVE des :

• Aliments en acides gras saturés :

beurre ; viande grasse (porc, mouton, chèvre, canard peau de poulet,...) ; charcuterie, jambon, museau, pâté)

• Aliments riches en Cholestérol : arachides, œufs, noisettes,...

3) Consommer BEAUCOUP d'aliments fibreux : fruits et légumes verts (ananas, papaye, mangue, pastèque, orange pamplemousse, pomme mandarine, zom, folon, feuilles de manioc, épinards

feuilles de melon, nkeya, tomate, haricots verts, etc).

4) LIMITER la consommation des boissons stimulantes (thé, café, cola).

5) LIMITER la consommation d'alcool,

6) LIMITER la consommation du sucre et des produits sucrés (bonbon, chocolat, biscuits, gâteaux, confiture, boissons sucrées, glaces, caramel).



En plus de toutes ces mesures hygiéno-diététiques, il est FORTEMENT

CONSEILLE d'avoir une activité physique régulière (jogging, marche à pied, vélo, sport collectif).

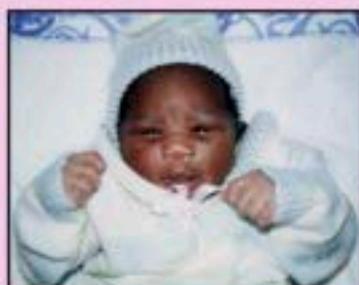
Pour tout dire, la lutte contre les maladies cardio-vasculaires passe par une hygiène alimentaire et une hygiène de vie.

Naissances



Monsieur et Madame OUMAROU ISSA, Chef de Centre de Bafoussam ont la joie d'annoncer la naissance de ZOULAYATOU

Madame NGUE NGUE, chargée d'Etudes Assistant à la DECC et Monsieur ont la joie d'annoncer la naissance de BANOM DE NGUE Sarah Rose le 06 novembre 2009 à 09 heures 45.



L'hépatite B et C, l'hypertension, le diabète et le VIH/sida

Par Dr SAME EKOBO Chantal, Coordinateur VIH Sida au CHE/CNPS

Ces 5 maladies ont un point commun, elles peuvent pendant des périodes plus ou moins longues évoluer à bas bruit c'est-à-dire ne pas donner de symptômes (signes cliniques). Elles vont se révéler par leurs complications. Si on les dépiste, grâce à des examens systématiques on peut les prendre en charge c'est-à-dire les surveiller et les traiter lorsque cela devient nécessaire. La décision de mettre un traitement médicamenteux dépend de leur évolutivité.

Ainsi l'hépatite B et C peuvent ne jamais avoir besoin de médicaments, mais si elles sont évolutives et non traitées elles peuvent se compliquer de cirrhose, de cancer du foie.

L'hypertension et le diabète qui sont parfois associées peuvent répondre à des mesures d'ordre hygiénique et diététique ou nécessiter un traitement journalier.

Une infection par le VIH bien suivie peut ne pas évoluer vers le Sida si le traitement est mis au bon moment, lorsque les défenses commencent à baisser en dessous d'un certain seuil.

La CNPS, une entreprise citoyenne aux actions sociales

Par Marie Christine NGUE NGUE, Chargée d'Etudes Assistant

Depuis quelques années déjà, la CNPS s'est résolument engagée, en marge de ses missions régaliennes, dans une politique sociale qui vise à apporter un soutien matériel et financier aux couches défavorisées et à les aider à s'insérer dans la vie sociale.

Cette action sociale se fait sur différentes formes : des apports médicaux, et des aides à caractère sociales.

A cet effet, la CNPS appui continuellement les personnes atteintes d'un handicap moteur irréversible à travers des dons de tricycle. Au nom du Directeur Général, les agents de la CNPS se déplacent à travers le pays pour remettre ces matériels aux différents concernés : c'est le cas de Ambam ; Bafia, Lolodorf et Yaoundé etc...

C'est le cas de Mademoiselle BEYALA OMGBA Simone, handicapée des membres inférieurs qui a bénéficié d'un tricycle offert par la Direction Générale. Cet appareil lui a été remis solennellement par le Directeur des Affaires Générales Représentant du Directeur Général, Monsieur MBONJO NGOLONG Paul le 17 août 2009 au hall de l'immeuble siège.

En ce qui concerne le soutien médical, des campagnes médicales ont été initiées par la Direction Générale en faveur des démunis. A cet effet, des équipes chirurgicales Belge et Française séjournent régulièrement au Centre Hospitalier d'Essos (CHE) pour pratiquer, des opérations de chirurgie réparatrices sur les patients atteints des pathologies d'usure sévères et des pathologies dégénératives. Dans le même esprit, une équipe de médecins ophtalmologues israéliens ont réalisé à titre gracieux des consultations et opérations de cataracte au CHE

Dans les prochains jours d'ailleurs, une équipe de spécialistes en orthopédie dirigée par le Médecin MANGA Alexandre effectuera une intervention sur une jeune fille atteinte d'une malformation incapacitante des membres inférieurs. Cette opération est financée par la Direction Générale de la CNPS.

Le soutien de la CNPS aux couches sociales défavorisées se fait à partir des demandes adressées à la Direction

Générale. Cette dernière envoie dans les services compétents pour étude et proposition. D'une manière générale, ce soutien se rapporte à l'achat des divers matériel et au financement des formations spécialisées, en vue de faciliter leur insertion dans



Remise des dons

la vie active.

Il est à relever que l'appui significatif de la Direction Générale en faveur du personnel handicapé, dans le cadre duquel, plusieurs collègues ont bénéficié des véhicules spécialisés financés à hauteur de 50%. Cette action contribue à réduire le sentiment d'exclusion, et à renforcer la capacité contributive au travail de ces personnels.

C'est à travers ces oeuvres sociales orientées, que la CNPS contribue à la politique de lutte contre la pauvreté et l'exclusion prônée par le gouvernement, et ne compte pas s'arrêter en si bon chemin.

« La Prévoyante » sans tambour ni trompette

Dans un élan de cœur et de solidarité, les femmes de la CNPS se sont constituées en association dénommée «La Prévoyante ». Elle a pour objectif d'appuyer la Direction Générale dans sa politique sociale, de développer l'esprit de famille entre ses membres, d'assurer leur épanouissement.

C'est dans ce cadre qu'à l'ombre des actions de la Direction Générale, la Prévoyante a tour à tour procédé à la distribution des dons dans certaines localités de la région du centre à l'occasion de la fête du 8 mars.

De 2007 à 2009, nous avons été à la prison de Nanga-Eboko, hopital de Bafia, à Yaoundé auprès de l'Association Nationale des Lépreux et Handicapés du Cameroun (ANHALCAM) et à la prison de Mfou. Pour le bonheur du personnel en service à Yaoundé ; des journées gastronomiques ont été organisées. En son sein, plusieurs de ses membres admis à la retraite, ont reçu chacun son enveloppe selon les dispositions statutaires. Quant aux éprouvées, ils ont été assistés physiquement et financièrement.

Mesdames ; ESSAM Marceline;

EKONGOLO Lydienne; TOUMPO-NO Isabelle admises à la retraite ont reçu chacune son enveloppe avec les félicitations de la Direction Générale et du Bureau exécutif de la Prévoyante.

Pour changer d'idées, les prévoyantes se sont rendues en excursion au centre touristique d'Ebogo, passant par la visite de la station de traitement des eaux de la SNEC et par le centre de formation des arts et métiers de Mbalmayo.

Nous saisissons cette occasion pour dire merci à la Direction Générale, à toute l'équipe de notre journal "ICNPS" pour la création de cette tribune par laquelle nous pourrions nous exprimer,

Merci à Maitre EYANGA pour sa disponibilité ;

Merci à toutes les prévoyantes qui, grâce à leur dynamisme, leur engagement et leur ténacité, ces activités ont été réalisées.

Merci à Monsieur le Directeur Général pour son soutien constant ; Dans un esprit de divertissement, soyons engagées plus que par le passé, pour une prévoyante plus forte et plus efficace.

NNA SAMBA

Logement et transport revalorisés à la CNPS

Par Jean Claude Elisée **AMBOMBO**, Chef de Service de la Formation et de l'Evaluation

Le 13 juillet 2009, le Directeur Général de la CNPS a signé un communiqué annonçant un relèvement du taux d'indemnité de certains éléments de salaire du personnel de cette Institution. Il s'agit de :

- l'indemnité de transport ou prime d'utilisation de véhicule personnel relevée à quinze mille (15 000) francs CFA pour tous ceux qui jusque-là percevaient un montant inférieur ;
- l'indemnité de logement portée à 25% pour tout le personnel non déplacé, pendant que pour le personnel déplacé cette indemnité est maintenue



à 33,3%.

Ces deux mesures qui visent à améliorer les conditions de vie du personnel de la CNPS, et partant, le climat social dans cet Organisme, sont entrées en application en septembre 2009.

Ainsi, 2240 personnes soit 71,22% de l'effectif total ont vu leur indemnité de logement passer de 20 à 25%. Tandis que l'indemnité de transport de 1554 personnes a été relevée à 15 000 FCFA.

L'ensemble du personnel a loué cette initiative du Directeur Général qui arrive comme une bouffée d'oxygène dans un environnement où le coût du transport et du logement ne cesse de grimper.

Les activités de formation... pour une gestion efficiente de nos ressources humaines

Par Lydie **ZE MEKA**, Directeur des Ressources Humaines

Au cours des sept premiers mois de l'année 2009, les activités de la formation ont respecté le plan de formation en prélude à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des personnels autour de trois points : les tests et formations professionnels, les séminaires et recyclages des personnels appartenant aux corps de métiers du recouvrement, l'accueil des jeunes étudiants des institutions universitaires et des grandes écoles qui ont sollicité un stage académique, professionnel ou des vacances dans notre organisme.

Le constat d'une forte insuffisance quantitative et qualitative des personnels dans le domaine de la comptabilité-matières, du secrétariat et du recouvre-

ment a amené la Direction Générale à marquer son accord pour que la Direction des Ressources Humaines conduise les formations ci-après :

- formation des comptables-matières, du 12 janvier au 13 mars 2009 (formation, test de fin de formation et publication des résultats) auquel ont pris part vingt cinq (25) agents de notre organisme ;
- recyclage des contrôleurs, du 02 au 06 mars 2009 auquel ont participé deux cent cinquante huit (258) contrôleurs venus de toutes les régions du Cameroun ;
- recyclage des rédacteurs au contentieux, du 09 au 14 mars 2009 auquel ont pris part cent quatre (104) rédacteurs venus de toutes les régions du Cameroun ;
- formation des secrétaires, du 1er au 20 juin 2009 à l'issue de laquelle dix huit (18) agents ont pris part au test de fin de formation ;
- formation des contrôleurs à l'exploitation des déclarations statistiques et fiscales, du 05 au 07 juin 2009, auquel ont pris part soixante quatorze (74) contrôleurs de la CNPS ;
- formation aux emplois de décompteur des cotisations, d'agent d'identification et d'immatriculation et d'en-



Le personnel en formation

quêteur, pour laquelle le test de sélection interne des candidats qui a eu lieu le 27 octobre 2009 et auquel ont pris part cent cinquante huit (158) agents de la CNPS.

Dans le souci d'adapter son personnel non seulement aux exigences de la modernisation et aux diverses techniques de gestion ainsi que de management de plus en plus évolutives et novatrices, la Direction Générale a continué, comme par le passé, à renforcer les compétences de ses collaborateurs au travers des séminaires de formation tant à l'étranger qu'au Cameroun. Certains responsables et cadres ont pris part à des séminaires de formation portant sur différents thèmes aux lieux et dates ci-après :



Exercices pratiques pendant une formation

TABLEAU DU SUIVI ET EVALUATION DU PLAN DE FORMATION DE L'EXERCICE 2009

N°	Formation	REALISATION			Lieu
		Cible	Date/Mois	Nombre de Participants	
1	SEMINAIRE DE FORMATION A LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) ET A LA GESTION PAR OBJECTIF	Responsables et cadres de la DRH	04 au 06 novembre 2009	09	Yaoundé
2	FORMATION DU PERSONNEL EN NTIC	Responsables, cadres et agents de la CNPS	Depuis le 03/08/09	1200	Yaoundé
3	SEMINAIRE DE FORMATION DU PERSONNEL DE LA DRH A L'ELABORATION ET A LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN DE FORMATION	Responsables et cadres de la DRH	28 au 29 octobre 2009	07	Yaoundé
4	SEMINAIRE SUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITES EN REDACTION ADMINISTRATIVE	Responsables jusqu'au rang de Sous-Directeur		15	Yaoundé
5	SEMINAIRE DE FORMATION SUR LA CONFECTION DES TABLEAUX DE BORD DE LA FONCTION PERSONNEL ET DU BILAN SOCIAL	Responsables et cadres de la DRH	19 au 20 novembre 2009	28	Yaoundé
6	RECYCLAGE DES DIRECTRICES D'ECOLE	directrices d'école	06 au 07/10/09	40	Yaoundé
7	RECYCLAGE DU PERSONNEL ENSEIGNANT DES ECOLES	Enseignants	du 05/08/09 au 02/09/09	170	Garoua, Bérémbé, Douala, Tiko et Yaoundé
8	FORMATION EN SPECIALISATION DES MEDECINS	Médecins	Depuis Juin 2009	04	Dakar au Sénégal
9	FORMATION DES SECRETAIRES	Secrétaires	01/06/2009	18	YAOUNDE
10	FORMATION SUR L'EXPLOITATION DES DECLARATIONS STATISTIQUES	Contrôleurs		114	Douala
11	SEMINAIRE SUR LA GESTION DES PRESTATIONS	Responsables de la CNPS	Du 31/01/09 au 08/02/09	03	Niamey
12	RISK BASED IT AUDIT and GOVERNANCE	Responsables de la CNPS	Du 09/02/09 au 12/02/09	02	Dar Es Salam
13	SEMINAIRE SUR L'OPTIMISATION DE L'EFFICACITE	Secrétaires	30/04/2009	40	Yaoundé
14	SEMINAIRE SUR L'ELABORATION D'UN SCHEMA DIRECTEUR INFORMATIQUE	Directeurs et Chefs de Centre	Du 04/05/09 au 08/05/09	10	Yaoundé
15	FORMATION EN GESTION DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE	Cadres	Du 22/06/09 au 26/06/09	04	Yaoundé
16	SEMINAIRE SUR LA STRATEGIE RH ET INDICATEURS DE PERFORMANCE	Cadres	Du 22/06/09 au 26/06/09	04	Lomé
17	SEMINAIRE SUR LE THEME «DROITS ET OBLIGATIONS DES SIGNATAIRES DES MARCHES PUBLICS»	Personnels de la CNPS	Du 04/09/09 au 05/09/09	15	Yaoundé
18	SEMINAIRE SUR LE THEME «AMELIORER LA QUALITE DE SON LEADERSHIP POUR CONTRIBUER AU DEVELOPEMENT DE SON EQUIPE »	Responsables de la CNPS	10/09/2009	32	Yaoundé
19	RECYCLAGE DES COMPTABLES	Comptables	du 20/04/09 au 23/04/09	91	Douala
20	FORMATION EN SECURITE INCENDIE	Agents de la CNPS	du 04/05/09 au 08/05/09	180	Yaoundé, Douala et Garoua
21	FORMATION EN INTRANET	Informaticiens de la DSI	Du 29/05/09 au 19/06/09	02	Paris
22	COURS DE PERFECTIONNEMENT DES CADRES MOYENS DES CAISSES DE SECURITE SOCIALE	Agents de la CNPS	Du 03/06/09 au 30/06/09	10	Cradet/Yaoundé
23	SEMINAIRE SUR LA GESTION DES STOCKS ET APPROVISIONNEMENTS	Responsables de la CNPS	Du 14 au 21/11/09	02	Dakar
24	FORMATION DES MEDECINS SPECIALISTES DE LA CNPS	Médecins de la CNPS	Rentrée académique 2010	06	FMSB/Yaoundé
25	SEMINAIRE SUR LA GESTION DE LA TRESORERIE	Responsables de la CNPS	Du 02 au 13/11/09	02	Abidjan
26	SEMINAIRE SUR LES NORMES INTERNATIONALES DE TRAVAIL ET LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES	Responsable de la CNPS	Du 09 au 20/11/2009	01	Turin
27	SEMINAIRE DE FORMATION SUR LA GOUVERNANCE ET GESTION DES RISQUES FINANCIERS	Responsables de la CNPS	du 09/06/09 au 11/06/09	02	Douala
28	FORMATION SUR LES REGIMES DE PENSION ET FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE	Responsable de la CNPS	du 09/05/09 au 31/05/09	01	Turin
29	SEMINAIRE DE FORMATION SUR L'EDUCATION ET LA FORMATION A LA PREVENTION	Responsable de la CNPS	du 30/05/09 au 07/06/09	01	Lisbonne
30	FORMATION DES ELECTRICIENS	Agents de la CNPS	du 27 au 29 octobre 2009	18	Yaoundé
31	SEMINAIRE DE FORMATION SUR LA CONCEPTION ET MISE EN PLACE D'UN PLAN DE FORMATION	Responsables de la DRH	du 28 au 29 octobre 2009	07	Yaoundé
32	SEMINAIRE EN AUDIT INTERNE	Responsables et Cadres de la DACI et de la DFP	du 02 au 18 novembre 2009	21	Yaoundé
33	SEMINAIRE DE FORMATION SUR LA GESTION DES CARRIERES ET DES COMPETENCES	Responsables de la DRH	Du 04 au 08 novembre 2009	09	
334	FORMATION SUR LE ROLE ET LES MISSIONS, LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL	Responsables de la DRH et les délégués du personnel en service de Yaoundé	du 03 au 05 novembre 2009	62	Yaoundé
35	SEMINAIRE SUR LA GESTION DE LA TRESORERIE D'ENTREPRISE	Responsables de l'AC	De 31 octobre au 15 novembre 2009	02	Lomé
TOTAL				2972	

Enfin la CNPS, fidèle à son action sociale qui consiste à accompagner les jeunes camerounais dans leur formation, a accueilli dans ses diverses structures du 1^{er} janvier au 03 novembre 2009 **deux cent soixante dix huit (278)** stagiaires académiques, de vacances et professionnels répartis ainsi qu'il suit :

- 78 stages académiques ;
- 12 stages professionnels
- 188 stages de vacances.

Bon à Savoir

Prestations Sociales : Les accidents de travail et les maladies professionnelles.

A - Les accidents de travail et maladies professionnelles

EMPLOYEURS ...VOTRE SALAIRE EST VICTIME D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL

Que devez vous savoir ?

La Législation sur les accidents du travail distingue :

- Les accidents du travail proprement dits,
- Les accidents de trajet,
- Les maladies professionnelles.

1 - Qu'est ce qu'un accident du travail

« Est considéré comme accident du travail, qu'elle qu'en soit la cause, l'accident survenu pendant ou à l'occasion du travail ».

Trois conditions sont requises pour la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident :

- une action soudaine et violente qui provoque une ou plusieurs lésions,
- un lien de causalité entre le fait accidenté et l'activité,
- un rapport de cause à effet entre l'accident et les lésions.

2 - Qu'est ce qu'un accident de trajet

« Est considéré comme un accident de trajet, l'accident survenu au travailleur pendant le trajet aller et retour, entre la résidence et le lieu de travail et vice versa entre son lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice versa, pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur ».

Caractéristiques du parcours :

- Non interrompu ou non détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et indépendant de l'emploi, sauf pour les nécessités de la vie courante,
- L'itinéraire doit être le plus court possible, le plus logique.

3 - qu'est ce qu'une maladie professionnelle ?

Toute maladie contractée dans le cadre d'une activité professionnelle et figurant sur la liste officielle des maladies professionnelles.

Qui peut en bénéficier ?

- Le travailleur tel que défini à l'article 1^{er} paragraphe 2 du code du travail;
- Les marins qui relèvent de l'ordonnance n°62-OF-30 du 31 mars 1962 portant de la marine marchande, à condition que leur employeur soit affilié à la CNPS.
- Les gérants de sociétés à responsabilité limitée à condition que lesdits gérants ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social. Les parts sociales appartenant en toute propriété ou en usufruit aux ascendants, conjoints, aux enfants mineurs du gérant sont considérées comme possédées par ce dernier pour le calcul de sa part ;
- Des apprentis, à condition que le contrat d'apprentissage soit visé par les services compétents de la main d'œuvre ;
- Des élèves des établissements d'enseignement technique et des personnes placées dans les centres de formation, de rééducation fonctionnelle et de réadaptation professionnelle, pour les accidents survenus par le fait ou à l'occasion de cet enseignement ou de cette formation;
- Des personnes assujetties au service civique de participation au développement

Les prestations servies

- Les frais médicaux ;
- Les frais pharmaceutiques ;
- Les frais de transport ;
- Les frais de prothèse, de rééducation fonctionnelle et de réadaptation;
- L'indemnité journalière ;
- L'allocation d'incapacité permanente partielle ;
- La rente d'incapacité permanente partielle ou totale ;
- La rente des survivants.

Que faut-il faire ?

Vous êtes soumis à certaines obligations, notamment celle de déclarer cet accident à la CNPS dans les conditions suivantes :

- L'assuré ou ses ayants droit ont un délai de 3 ans pour déclarer l'AT/MP en cas de la carence de l'employeur.
- La déclaration d'accident du travail/maladies professionnelles, doit être remplie dans toutes ses rubriques et de manière lisible en trois (03) exemplaires, dont le premier est adressé à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale le second à l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale du ressort, et le 3^{ème} est conservée par l'employeur.

Chaque exemplaire doit être accompagné d'un certificat médical de constatation des lésions subies.

Réduction sur les soins médicaux des pensionnés

La délibération N°52/09/CNPS/PCA/du 03 mars 2009 accorde aux personnes titulaires de pensions de Vieillesse, d'Invalidité et de Décès, d'allocation de vieillesse ainsi que les bénéficiaires de rentes d'accidents une réduction de 50% sur les tarifs pratiqués dans les œuvres sanitaires de la CNPS. Cette mesure s'applique pour les consultations et hospitalisations dans ses hôpitaux et PMI de la CNPS.

Pour avoir accès à ces soins, le pensionné doit présenter :

- la photocopie de la décision d'attribution de la pension ou de la rente.
- la photocopie du livret d'assurance,
- la photocopie de la carte d'identité

L'esprit d'entreprise peut-il exister sans le consensus social ?

Par Jean Philippe ONGUENE M., Cadre /Service des Etudes DECC

Attablé dans un café de la ville de Yaoundé, un jeune cadre d'une société brassicole de renom fait savoir à ses voisins qu'il ne consomme que les produits de sa société. La surprise de la déclaration n'a d'égale que les questions qui se bousculent dans les têtes de tous les présents. Serait-ce une façon de se faire remarquer ? Y'aurait-il un message et à qui s'adresserait-il ?

Généralement, la création de toute entreprise est soustendu par le désir de faire des bénéfices à travers des services. L'employeur recrute des travailleurs venant d'horizons divers avec des compétences différentes pour les besoins de la cause. L'employeur d'une part attend une plus value de son investissement. Le travailleur quant à lui espère une rémunération proportionnelle au service rendu comme dirait le Directeur Général de la CNPS, Noel Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME « le juste salaire pour le juste service à la juste personne ».

C'est de la compréhension des aspirations de l'employeur par le travailleur et vice versa que découle le désir d'atteindre les objectifs communs. Chacun se sent ainsi membre du deal et responsable de l'avenir de la structure. Ainsi naît l'esprit d'entreprise. L'esprit d'entreprise se définit donc ici comme l'adhésion de l'employeur et de tout son personnel à la vision commune qui est la prospérité de l'entreprise. C'est l'idéal car la croissance profite à tous. L'employeur fait des bénéfices. Il peut alors envisager une augmen-

tation salariale et de nouveaux investissements qui induisent le recrutement du personnel. Les travailleurs sont assurés de la régularité de leurs salaires et peuvent ainsi prétendre à des primes, à des gratifications et pourquoi pas à une revalorisation salariale.

Quelques fois, cette harmonie est brisée à cause des intérêts égoïstes des parties concernées, ou simplement de l'incompréhension par le personnel des réalités



Une vue du personnel lors d'un défilé ambiantes. Patatras! L'entreprise devient alors une jungle où les plus forts et les plus rusés mangent les plus faibles et les plus petits. Les partenaires naturels, à savoir l'employeur et le personnel deviennent des antagonistes. Cette atmosphère de suspicion est propice au ponce pilatisme, aux intrigues, à la délation, à la calomnie, à la diffamation ...

Le collègue devient dans ce cas un ennemi à éliminer à tout prix et à tous les prix sur la route de son ascension professionnelle. L'entreprise elle-même devient pour les "laissés pour compte" un "marché" où chacun vient « pointer » son salaire et disparaître. Les dossiers sont soit abandonnés, soit traités avec légèreté ou parfois même portés disparus. Ainsi se développe le marchandage des services et même des promotions.

Toutes les occasions sont bonnes pour être absent de son poste de travail. Adieu la conscience professionnelle !

Pour prévenir ce genre de situation, le dialogue social reste la seule et unique voie de recours. La mise en place d'un système de communication horizontal et vertical servira à taire toutes les voix d'incompréhension et de doute qui s'élèvent parmi le personnel. Les pêcheurs en eau troubles n'auront plus d'espace pour intoxiquer et monter les enchères.

Avec un climat social aussi décripé, l'employeur peut donc communiquer sa vision et expliquer au personnel et ensembles, mettre en place des stratégies pour l'atteinte des objectifs managériaux. La charte du personnel dans le cas de la CNPS du Cameroun en est une preuve patente.

De cette communion naît un pacte sacré où chacun se considère comme un maillon essentiel dans la recherche du développement économique et social de l'entreprise. La reconnaissance de l'importance de chaque travailleur entraîne la fierté d'appartenance. Ce dernier se considère dès lors comme un ambassadeur de son entreprise et en devient le défenseur. De cet environnement se dégage une harmonie de rêve où règnent l'honnêteté, le respect mutuel et la loyauté. Le collègue devient un partenaire économique avec qui il faut bâtir pour assurer l'avenir commun.

Comme Martin Luther KING, osons, rêvons et ... «Yes, we can!». Puisse ceci être la panacée de notre chère et illustre entreprise. /.

Problématique des 6,5%

Par Jules Armand HODIEB

Depuis quelques temps, l'actualité à CNPS s'est focalisée sur la question des 6,5 % de revalorisation salariale que la convention collective des banques et autres établissements financiers a suscitée au mois de juin 2008. Le temps semble avoir été suspendu, laissant la place aux spéculations, aux interprétations de textes restés figés dans le contexte de leur élaboration d'antan, aux scissions malheureuses intervenus dans le corps des délégués du personnel.

Cette question critique a fini par nous plonger dans une espèce d'attentisme. Elle reste de toute évidence logée dans le subconscient, même si l'actualité l'a reléguée à l'arrière plan. Il est constant que la problématique du développement de la CNPS dans un environnement socioéconomique incertain demeure sans doute la préoccupation centrale qui touche le devenir de l'institution. Faut-il pour autant occulter le sujet ?

Personnellement, je poserai la question autrement ou plutôt, je m'interrogerai par rapport à une option alternative pour être pragmatique et réaliste.

Mon développement partira de la compréhension des missions régaliennes d'un organisme de sécurité sociale pour proposer l'esquisse d'une alternative.

En effet, bien qu'institution publique en charge de la protection sociale des travailleurs, la CNPS n'en demeure pas moins une entreprise, c'est-à-dire une entité de gestion astreinte à des principes et normes de gouvernance. En matière de sécurité sociale dans la sous région, 14 Etats et bientôt 15 (la RDC) ont ratifié le traité instituant la CIPRES (Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale). La CIPRES est dotée d'une commission de surveillance qui analyse chaque année la gestion des organismes membres pour relever les écarts par rapport aux ratios prudentiels.

En ce qui nous concerne, certains ratios demeurent critiques pour des raisons essentiellement historiques et en dépit des mesures de redressement engagées : il en est ainsi des charges de fonctionnement. Cela veut dire que pour les besoins de fonctionnement, nous empruntons dans les rubriques normalement affectées aux réserves obligatoires

ainsi qu'aux projets de développement, ceux-ci ayant la vocation de générer des ressources aptes à atténuer les déséquilibres futurs à défaut de les résorber. En d'autre terme les préoccupations immédiates ou de courte période semblent l'emporter sur les contraintes de survie à long terme. Au demeurant, le déséquilibre technique s'accroît au rythme de la crise économique et de nombreuses suppressions d'emplois qu'elle engendre, cependant que les demandes de prestations s'accroissent inexorablement. Que peut-on faire dans ces conditions ? La marge de manœuvre est très étroite.

En général, on opte pour une politique d'encadrement budgétaire et d'investis-



sements sélectifs. Cela se traduit notamment par l'inflexion de la courbe de recrutements et davantage de prudence dans la gestion administrative. A la CNPS il a été mis en place une politique de juste prix qui ne saurait être synonyme de plus bas prix ; le juste prix étant en réalité le meilleur équilibre entre la qualité et le prix.

Parallèlement à la nécessaire réorganisation fonctionnelle, il est capital de lancer des projets de développement à forte valeur ajoutée. Dans notre cas, l'informatisation tous azimuts a été engagée dont les rendements ne se sont pas faits attendre. Le projet « Grands Investissements » récemment mis en place participe de cette démarche prospective.

Aussi apparaît-il que, seule la conjonction de ces mesures d'assainissement et de relance peut permettre de dégager un excédent de gestion suffisant pour d'une part constituer les réserves obligatoires et, d'autre part, disposer d'une cagnotte pour le financement des investissements de confort ou d'amélioration

de revenu. C'est une question d'équilibre et de conjoncture :

- la conjoncture s'y prête-t-elle au regard de la tendance qui est au ralentissement du taux de croissance des recettes techniques et à l'effritement du potentiel constitué d'unités économiques susceptibles de devenir employeurs cotisants ?
- le déséquilibre technique entre les recettes et les dépenses de couverture des branches est réel et va persister au regard de la conjoncture.

Que peut-on faire alors s'il faut absolument augmenter les salaires ?

Les prestations sociales servies étant incompressibles, si la marge d'équilibre est suffisante on n'y puise pour relever les salaires ; à défaut on réduit les effectifs pour assurer la pérennité et partant, relever significativement les salaires.

Cette dernière option est celle qui a été pratiquée dans deux Caisses sous régionales à la fin des années 90, celles du Sénégal et de la Côte d'Ivoire. En effet, dans le train de leurs réformes organisationnelles, elles avaient été amenées à réduire de moitié les effectifs, ce qui a permis de quasiment doubler les salaires. Elles figurent aujourd'hui en tête de peloton des organismes de sécurité sociale les plus performantes d'Afrique.

En définitive, c'est une question d'option : dès lors que les déséquilibres sont fondamentalement liés aux effectifs, nous devons nous poser froidement la question suivante : Faut-il poursuivre avec la politique de plein emploi au détriment des vrais salaires ? Tel est le débat.

Personnellement, je suis favorable à une politique qui prime le rendement et par conséquent le salaire. Cela ne veut pas dire que j'occulte la question pernicieuse des 6,5 %, mais je pense qu'il est temps de réfléchir autrement sur cette question qui perdurera au delà de son dénouement.

Je milite pour une augmentation significative, à 2 ou 3 chiffres au lieu des menus fretins, selon le schéma ci-après : les salaires sont doublés et les effectifs réduits de moitié.

Je vous donne rendez-vous sur le forum du site www.cnps.cm pour la suite du débat.

Le sport à la CNPS : Facteur d'intégration socio professionnelle

Par Jules Armand HODIEB.

Depuis une dizaine d'années, le sport d'entreprise et particulièrement le football à la CNPS a confirmé son caractère d'intégration. Les rencontres inter service du samedi se sont définitivement inscrits dans les agendas, mettant en scène les responsables de tous rangs et les agents sans distinction de catégorie ou de niveau de responsabilité. Le fait majeur de ce brassage est incontestablement l'implication effective dans le jeu du Directeur Général, M. MEKULU. En effet, pour la première fois dans l'histoire du mouvement sportif de la CNPS, le Directeur Général prend part aux rencontres de football. Dans sa position d'aillier gauche, il a réussi d'entrée de jeu à faire valoir ses talents et à conquérir un public de plus en plus nombreux.

Son baptême de feu fut le match amical entre l'équipe fanion de la CNPS et celle du « deux zéro du lycée Leclerc », au cours duquel il inscrivit l'unique but côté CNPS. Il récidivait dans la rencontre avec l'association « vieux poumons » de Sangmélina, en inscrivant encore un but décisif. Il fut particulièrement étincelant lors du match contre une association des jeunes de Sangmélina qui s'est joué le 04 juillet 2009 au stade de la CNPS à Okolo.

La CNPS s'est enrichie d'un footballeur de talent, passionné par le football au point d'avoir subi une intervention chirurgicale du genou à l'hôpital de la Pitié Salpêtrière de Paris, là où des professionnels de renom tels Ronaldo se sont fait soigner. Sur le terrain, ses collaborateurs ne l'appellent pas Monsieur le Directeur Général, mais DG ou affectueusement MAO, entendez MEKULU Alain Olivier, diminutif ou sigle d'un nom particulièrement long. Il n'y a pas meilleure preuve d'intégration ou de socialisation. L'exemple ne vient-il pas d'en haut ?

Lors du séminaire managérial des directeurs de la CNPS tenu le 29 mai 2009 à Yaoundé, communiquant sur la vision managériale, le Directeur Général insistait sur le nécessaire dosage entre la socialisation et la solidarité au travail.



Activité sportive de la CNPS : une initiative louable

Institué par la Direction Générale en 2002 pour le plein épanouissement des personnels de la CNPS, notre sport d'entreprise est devenu un modèle que plusieurs copient et appliquent dans leurs structures respectives. Mais il faut dire ici que l'organisme en charge de la sécurité sociale traîne avec lui une longue tradition sportive multidisciplinaire riche en lauriers (plusieurs trophées glanés, tant en corpos et vétérans qu'en championnat civil).

De la gymnastique au football en passant par la marche sportive, tout le monde y trouve son compte, que ce soit en semaine ou simplement le week-end. Par cette diversification d'activités, la Haute Hiérarchie de la CNPS voudrait en réalité opérer un brassage convivial de ses ressources humaines, un rapprochement afin de réduire les écarts qui avaient dû se former entre les différentes catégories socioprofessionnelles. Car la magie du sport, c'est justement cette grande capacité qu'il a de fédérer les mentalités, de dissiper les nuages qui s'amoncellent parfois dans le ciel des relations entre les humains, les peuples et les races.

Le mouvement sportif déclenché dans les Services basés à Yaoundé, s'est progressivement étendu dans les régions, ce qui fait de « la Caisse » aujourd'hui, un vivier de vitalité où la bonne humeur se vit au quotidien. Comme ingrédient à cette sauce, une sorte de troisième mi-temps se joue à chaque retrouvaille, moment fort lors

Sa participation au mouvement associatif a valeur d'exemple pour ses collaborateurs chefs de structures.

Le sport d'entreprise est ce 3ème facteur de production en plus du capital et du travail, déterminant dans la réussite de toute entreprise. C'est une réalité vivante à la CNPS.

Salut l'artiste, salut MAO !

duquel les acteurs peuvent échanger sur tout sujet en partageant un rafraîchissant.

D'ores et déjà, une réflexion est en train d'être menée afin que le brassage, très cher à la Direction Générale, soit total et aille au-delà du cadre régional actuel pour devenir national. Tous les agents CNPS du nord au sud, de l'est à l'ouest, doivent pouvoir se frotter lors de certaines rencontres qu'on pourrait organiser afin de mieux se connaître ; une sorte de semaine culturelle et sportive de toute la CNPS ne serait-elle pas bien venue ? Cela aurait l'avantage de mobiliser beaucoup d'agents, de découvrir ceux qui sont géographiquement éloignés mais qui pourtant sont membres à part entière de la famille CNPS.

Ces bons acquis du sport d'entreprise de notre Organisme qui a plus de huit (08) années d'existence, se doivent d'être préservés. Pour cela, chacun en ce qui le concerne a sa partition à jouer : la Direction Générale a toujours joué la sienne en terme de moyens matériels et financiers liés à l'organisation ; les hauts responsables, gestionnaires directs au quotidien desdites ressources humaines, se doivent par leur présence aux côtés des sportifs, de traduire dans les faits la politique sportive de la Haute Hiérarchie ; le personnel quant à lui doit y adhérer massivement et être présent à tous les rendez-vous fixés.

C'est gratuit et chacun en est le premier bénéficiaire.

Sylvestre ETSOMBO

Bonnes pratiques

CAISSE NATIONALE DE PREVOYANCE SOCIALE
 DEPARTEMENT DES ETUDES, DE LA COOPERATION
 ET DE LA COMMUNICATION
 BP 441 YAOUNDE

REPUBLIQUE DU CAMEROUN
 Paix – Travail – Patrie

DECC

DECISION N° 1487 /09/DG/CNPS DU 10/11/2009
PORTANT INSTAURATION DES « BONNES PRATIQUES »
ET MISE EN PLACE D'UN COMITE CHARGE DE LEUR EVALUATION
A LA CAISSE NATIONALE DE PREVOYANCE SOCIALE

LE DIRECTEUR GENERAL DE LA CAISSE NATIONALE DE PREVOYANCE SOCIALE

Vu l'Ordonnance N°73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Prévoyance Sociale ;

Vu le décret N°74/26 du 11 janvier 1974 fixant les modalités d'application de certaines dispositions de l'ordonnance n°73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Prévoyance Sociale, modifié par le décret n°99/223 du 30 septembre 1999 ;

Vu le décret n°99/223 du 30 septembre 1999 modifiant certaines dispositions du décret n°74/26 du 11 1974 fixant les modalités d'application de certaines dispositions de l'Ordonnance n°73/17 du 22 mai 1973 portant organisation de la Prévoyance Sociale ;

Vu le décret n°2008/129 du 07 avril 2008 portant nomination du Directeur Général de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ;

Vu le décret n° 99/235 du 04 octobre 1999 portant nomination du Directeur Général Adjoint de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ;

Vu la délibération n°11/79 du 15 septembre 1979 portant statut du personnel de la CNPS ;

Considérant les nécessités de service ,

DECIDE

Article 1^{er} : le concept de « bonnes pratiques » est crée à l'effet de mettre en évidence les actions innovantes entreprises par le personnel individuellement ou les structures collectivement, pour les partager et davantage les valoriser.

Article 2 : un comité est mis sur pied, sous la supervision du Directeur Général, chargé de l'évaluation de la dimension innovante de l'action éligible aux bonnes pratiques. Le comité est composé ainsi qu'il suit :

Coordonnateur : M. NGUEBOU MOUTCHEHE Jean : Conseiller Technique

Membres :

- M. HODIEB Jules Armand : DECC
- M. EMOUNGUE NGOLLE : AD/DG
- M. MBELEG Paul Pierre : Chef Service Coopération

Article 3 : les actions soumises à l'évaluation du comité par leur(s) initiateur(s), sont résumées dans un document descriptif comprenant :

- la présentation synthétique de l'action
- le niveau d'application ou de conception
- un exposé succinct sur l'impact qualitatif ou quantitatif de l'action

Article 4 : le comité valide les actions méritantes et les divulgue auprès des autres structures ou de l'ensemble du personnel par les canaux de communication usuels : note d'information, intranet, sms, magazine Icnps. Un espace est spécifiquement réservé sur le site CNPS pour la publication de ces bonnes pratiques.

Article 5 : le comité dresse un rapport semestriel et soumet à l'appréciation du Directeur Général des propositions allant dans le sens de l'encouragement des personnes ou structures méritantes.

Article 6 : les fonctions de membre du comité sont gratuites. Toutefois, une prime semestrielle de travaux spéciaux peut être accordée par le Directeur Général.

Fait à Yaoundé, le 10/11/2009

LE DIRECTEUR GENERAL



Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME

Ampliations :

- PCA
- DGA
- Toutes les Directions
- Directions Régionales
- CPS
- Intéressés
- Archives
- Chronos
- Affichage



CAISSE NATIONALE DE PREVOYANCE SOCIALE
NATIONAL SOCIAL INSURANCE FUND

CENTRE HOSPITALIER D'ESSOS

ORL;
Pédiatrie;
Cardiologie;
Néonatalogie;
Dermatologie;
Ophtalmologie;
Pharmacie
Imagerie médicale;
Gastro-entérologie;
Laboratoire d'analyse;
Gynécologie obstétrique;

Service de maintenance
Urgences et soins intensifs
Anesthésie et Réanimation
Stomatologie et chirurgie dentaire;
Médecine générale et diététique;
Chirurgie viscérale et laparoscopie;
Orthopédie, Traumatologie,
Kinésithérapie;
Morgue.

Hôpital de référence, service de qualité.

Urgences : 75 29 20 88