

i-CNPS

Trimestriel d'Information de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
N° 002 Mars-2010 www.cnps.cm

Sapelli Energizer
Logiciel de Gestion Intégrée

Grands Investissements

Gestion Hospitalière
Logiciel Sigho

Gestion Electronique des Documents
GED - LAD

Formations

Revalorisation Salariale

Etude actuarielle

Management par objectifs

VISION
2010

**Budget 2010 :
Articulations et Innovations**

**Cérémonie de présentation
des vœux au Directeur Général**

CNPS et promotion du genre

Journée Internationale de la Femme



Ces femmes qui font la fierté de la CNPS



Direction Générale : Place Hippodrome - B.P. 441 Yaoundé-Cameroun; www.cnps.cm - Tél. +237 22 23 40 11, Fax +237 22 22 57 55

Directeur de Publication
Noël Alain Olivier MEKULU
MVONDO AKAME
Conseiller à la Rédaction
Lysette NGATCHOU

Directeur de la Rédaction
Jules Armand HODIEB
Rédacteur en Chef
Nina Cécile ABOLO

Comité de rédaction
Jules Armand HODIEB
Nina Cécile ABOLO
Paul Pierre MBELEG
Nathalie ABAH
Clarisse MBASSI
Félicité NGO BODA
Gaston M'VILLE
Robert Fabrice MBA
Thomas TANG
Margaret CHENJO

Ont participé
Honorée Denise EPEE K.
Florent ZIBI ONDOUA
Hortense HYONG
Jean Paul DIMALA
NANA BELLO
Jean Paul NDENGA
Philippe MBEI MBOCK
Thérèse MBASSI
Sylvestre ETSOMBO

Equipe technique
Edition
Nina Cécile ABOLO
Marie-Madeleine Mbassi
Infographie
Fidèle Perrier ONONINA
Images
Robert Fabrice MBA
François OJONG

Nous contacter
cnps.cameroun@cnps.cm
+237 22 23 91 58 / +237 75 29 11 87

Sommaire

Edit0



2010 : une année décisive !

INITIATIVE

La catégorisation des Centres de Prévoyance Sociale de la C.N.P.S. 5

A l'heure des grands investissements 6

Comprendre la comptabilité d'engagement à la CNPS 7

Sapelli Energizer, logiciel de gestion intégrée des Caisses de Sécurité Sociale 8

ZOOM

Cérémonie de présentation des vœux au Directeur Général 9

ACTION SOCIALE

L'action Sociale au cœur de nos priorités 10

DOSSIER

Budget 2010 11

Interview de Madame HYONG Hortense 12

RÉGIONALE

Les nouveaux Centres de Prévoyance Sociale s'installent 14

VIE EN ENTREPRISE

Comprendre l'audit interne à la CNPS 15

VIE EN ENTREPRISE

CNPS et promotion du genre 16

VIE EN ENTREPRISE

Visites Médicales Systématiques 18

Entretien avec Madame MBASSI Thérèse 19

ESPACE EMPLOYEURS/ ASSURÉS SOCIAUX

Recouvrement des cotisations sociales 20

INTERNATIONALE

15^{ème} session du Conseil des Ministres de la CIPRES 21

SPORT

Clôture de la saison sportive 2009 22

MESSAGE

Allocution de Monsieur Le Directeur Général à la Cérémonie de Présentation de Vœux 2010 23

L'année 2009 vient de s'achever. Elle a connu des avancées significatives dans la modernisation de notre institution, portant sur les domaines d'activités tels que les équipements informatiques, le système d'information, la gestion des prestations sociales, le recouvrement, la gestion du personnel, la gestion hospitalière.

C'est sur ces acquis que nous nous sommes engagés dans un exercice 2010 plein d'espoirs, avec l'ambition de relever de nouveaux et de nombreux défis.

La rénovation de notre système d'information va s'accélérer avec le développement de nouvelles applications et l'optimisation de celles déjà fonctionnelles : Sapelli Energizer pour la gestion des prestations sociales et SIGHO pour la gestion hospitalière, sont appelés à améliorer significativement les performances de gestion et la qualité du service rendu à nos clients. La gestion électronique des documents entrera en application dans les tout prochains mois ; il en est de même de l'informatisation des fonctions du recouvrement. Dans le domaine de l'action sanitaire et sociale, le Centre Hospitalier d'Essos s'est enrichi d'équipements médicaux de pointe dont un scanner de la dernière génération.

Parallèlement à ce vaste chantier de modernisation, des études ont été lancées afin d'identifier les investissements porteurs susceptibles de générer des ressources substantielles pour soutenir le financement à moyen et long terme de notre régime de sécurité sociale. L'acquisition récente de l'immeuble Camair à Paris participe de cette stratégie

Pour faire face à ces défis de développement, un système de gestion par objectif a été instauré dès le mois de Janvier et s'applique à toutes les unités de travail de notre Organisme. J'ai personnellement à cet effet conduit les entretiens d'évaluations des programmes d'action de tous les directeurs et chefs de services.

En 2010, par conséquent, les objectifs assignés aux structures et à chaque agent feront l'objet de planification, de suivi et d'évaluations périodiques.

Bien évidemment, tout ce vaste programme n'aurait pas été envisagé sans une politique budgétaire appropriée, efficace, rigoureuse. Le budget 2010 arrêté en recettes et dépenses à 110 milliards appelle de la part des gestionnaires professionnalisme, anticipation et audace. L'implication personnelle de chacun sera le catalyseur des résultats. Ainsi, plus nous produirons, mieux nous améliorerons nos conditions de travail et salariales.

Dans cet élan de modernisation, il nous a semblé utile voir incontournable de lancer une étude actuarielle seule à même de fournir des indicateurs paramétriques pertinents tel que le plafond des cotisations ou les niveaux de prestations sociales qui assureront l'équilibre de notre régime de sécurité sociale sur le long terme.

2010 est pour nous tous une année de défi, une année décisive.

Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME
Directeur Général

Le premier bébé de l'année 2010 du C H E

1^{er} janvier 2010

Il était exactement minuit une minute (0h01mn) le vendredi 1er janvier 2010, lorsque Madame Nyanvono Olang Jeanne, Agent CNPS en poste au Centre de Prévoyance Sociale de Nanga Eboko, assistée de Madame Nuabuo Françoise, Sage Femme en service au CHE, mit au monde le premier bébé 2010 du CHE. Un beau garçon de 3 kilo 550 grammes, pour une taille de 50 centimètres.

Dans la même nuit, le Directeur Général de la CNPS s'est rendu à la chambre 311/4-1 du CHE, pour féliciter personnellement l'heureuse et courageuse maman, à qui il a remis un présent.

Un patrimoine immobilier a l'international

14 janvier 2010

Le jeudi 14 janvier 2010 dans le cabinet de Me Camprodon, notaire à l'office notarial de Palaiseau en France, et en présence de l'Ambassadeur du Cameroun en France, S.E. Mbella Mbella, les Directeurs Généraux de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) et du Cabinet Bekolo & Partners, liquidateur de la société Camair, ont cosigné l'acte de cession à la CNPS de l'immeuble appartenant à l'ex-Camair, sis au Boulevard des Capucines à Paris.

JIF : "Egalité des droits égalité des chances : Progrès pour tous"

Les femmes de la CNPS se sont mobilisées autour de l'Association "La Prévoyante" pour la 25^{ème} édition de la Journée Internationale de la Femme. Entre autres activités organisées, une conférence-débat à Yaoundé sur "La

Place de l'égalité des droits dans les activités de la CNPS", une journée gastronomique, une campagne de dépistage des cancers du sein et du col de l'utérus, une visite avec remise des dons aux détenus de la Prison Centrale de Yaoundé, une

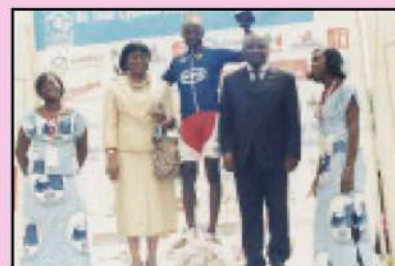
visite du complexe chimique de Douala par les femmes du Centre de Prévoyance Sociale de Bassa et la participation massive au défilé du 08 mars dans toutes les villes où la CNPS est représentée.

La CNPS, soutient le cyclisme Camerounais

26 février 2010

Vendredi 26 février 2010, Madame le Directeur Général Adjoint de la Caisse Nationale de Prévoyance

Sociale du Cameroun, Lysette Ngatchou, a honoré la cérémonie de remise des trophées du 8^e Tour cyclisme International du Cameroun. En qualité de sponsor du « maillot bleu marine



CNPS », elle a remis le trophée et la prime spéciale au meilleur camerounais, en la personne de Martinien Tega, coureur de la SNH Vélo Club, arrivé 3^{ème} au classement général.

En associant son image à cet événement, l'institution en charge de la sécurité sociale veut sensibiliser l'opinion sur la nécessité de considérer les sportifs professionnels comme des travailleurs et d'assurer leur protection sociale.



Installation de deux Directeurs de l'Administration Centrale

26 mars 2010

Le Directeur Général a présidé le 26 mars 2010 dans la salle des conférences du Centre de Prévoyance Sociale de Yaoundé-Centre, la cérémonie d'Installation du Directeur des Affaires Juridiques et du Contentieux et du Directeur de l'Audit et du Contrôle Interne. La salle était comble avec en plus des collègues et collaborateurs, les familles et d'importantes personnalités dont le Ministre des Travaux Publics, des députés de l'Assemblée Nationale et un grand nombre de membres de la Cour Suprême de Yaoundé.

Les participants ont eu droit à la lecture des actes de nomination des Responsables à installer, suivie du discours de circonstance de Monsieur le Directeur Général qui a recommandé aux nouveaux responsables le respect des valeurs d'éthique, de rigueur, de désintéressement et le sens des responsabilités dans l'exercice des fonctions de Directeur de la CNPS.

La cérémonie s'est achevée par la remise des bouquets de fleurs et un cocktail offert par la Direction Générale de la CNPS en l'honneur des Responsables installés.



La catégorisation des Centres de Prévoyance Sociale de la C.N.P.S.

Par Madame Epée Kotto Honorée Denise ; Inspecteur Général



Jusqu'au mois de novembre 2008, les services extérieurs de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale épousaient le découpage administratif qui voulait qu'il y ait des structures déconcentrées d'arrondissement, de département et de région.

C'est ainsi qu'à l'intérieur de certains départements, notamment ceux du Mfoundi et du Wouri, des Agences de Prévoyance Sociale avaient été créées. Dans le Mfoundi, il s'agit des Agences de Mvog-Mbi et de Melen et dans le Wouri des Agences de Bassa et de Bonabéri. De même qu'on pouvait trouver dans certains départements des centres de Prévoyance Sociale qu'on appelait couramment des centres Départementaux de Prévoyance Sociale, on peut citer dans la foulée Bafia dans le Mbam, Edéa en Sanaga Maritime, Yagoua dans le Mayo Danaï, j'en passe.

Il y avait dans chaque province un Centre Provincial de Prévoyance Sociale.

Ce découpage, qui de prime abord peut paraître normal, va révéler de grands écarts de production entre les Centres Départementaux et les Centres Provinciaux, mais mieux à l'intérieur de certains Centres Provinciaux, les Agences de Prévoyance Sociale avaient une vue

plus longue que celle des Centres Provinciaux. C'est ainsi d'ailleurs qu'on va constater que la production des Agences dépasse de loin celle de certain Centre Départementaux et même de certain Centres Provinciaux.

Le découpage administratif donnait également le rang des Centres et Agences de Prévoyance Sociale. C'est ainsi que les responsa-

bles des Centres Départementaux avaient un rang de Chef de Service Adjoint et ceux des Centres Provinciaux celui de Chef de Service. Les Agences de Prévoyance Sociale. Alors que tous les Centres provinciaux de Prévoyance Sociale n'avaient pas la même capacité de production que les Agences de Prévoyance Sociale, ces dernières ne recevaient pas toujours de la Direction Générale les moyens à la mesure de leur capacité de production. L'essentiel de leur budget de fonctionnement étant géré soit par les Centres Provinciaux dont ils dépendaient soit même par la Direction Générale.

Pourtant les agences vont être classées parmi les meilleurs et bien largement avant certains Centres Provinciaux, cela grâce aux indicateurs de performance élaborés par la Direction Provinciale, cela grâce aux indicateurs de performance élaborés par la Direction Générale qui intégraient le délai moyen de traitement des dossiers, le nombre des dossiers traités.

Les sommes engagées pour payer les droits des assurés sociaux et de leurs ayants droits, mieux que les cotisations recouvrées pour faire face aux dépenses à la fois technique et administratives de l'organisme.

La direction générale va donc puiser dans les indicateurs de performance pour penser une meilleure organisation de ses services exté-

rieurs.

Dans le même ordre d'idées aucune raison valable n'ayant pu justifier qu'on appelât certaines structures, agences de prévoyance sociale et d'autres centres de prévoyance sociale. L'appellation centre de prévoyance sociale va disparaître au profit du vocable centres de prévoyance sociale qui du reste est prévu par les textes en vigueur.

En plus de leur production, le rang de certains centres de Prévoyance sociale va tenir compte du potentiel qu'ils portent et de l'environnement dans lequel ils sont implantés. Ici, il s'agit de prendre en compte les développements des entreprises installés dans ledit ressort territorial et l'augmentation subséquente de la main d'œuvre salariale qu'engendrerait la croissance desdites entreprises ou la création de nouvelles entreprises. La classification des centres s'est ainsi faite en trois catégories : 1ère, 2ème et 3ème catégories par ordre décroissant de leur capacité de production.

La catégorisation des centres préfigure aussi du plan carrière des cadres de la filière législation sociale. Ils peuvent désormais en début de carrière travailler dans une centre de Prévoyance Sociale de 1ère catégorie et se projeter au bout de quelques années à la tête d'un centre de prévoyance Sociale de 1ère catégorie et pourquoi pas à la tête d'une direction Régionale qui couvre plusieurs centres de Prévoyance Sociale.

La nouvelle configuration des services extérieurs de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale augure enfin des lendemains meilleurs pour la promotion professionnelle au sein de l'organisme.

La direction générale encourage tous les agents à tirer profit de la gestion par objectifs qui s'impose désormais à tous. Seuls les résultats obtenus et l'atteinte des objectifs qu'on s'est fixés permettront aux uns et aux autres de se mettre à l'abri de la subjectivité qui altère les chances du personnel à accéder à des postes de responsabilité.

La CNPS s'arrime à la gestion par objectif

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

Le management à la CNPS s'est imprégné d'un style nouveau avec l'exercice 2010 : la gestion par objectif (GPO). L'innovation s'inscrit dans la dynamique des changements et la mouvance de la modernisation engagée par la Direction Générale.

Il s'agit, pour le Chef de structure et chaque agent dans son domaine d'activité d'élaborer des objectifs clairs et précis assortis des moyens nécessaires à leur réalisation. Il s'agit également d'évaluer le potentiel qui présente l'agent de manière à l'optimiser ou à définir l'orientation professionnelle la mieux adaptée.

La Direction des Ressources Humaines a élaboré à cet effet une « fiche d'entretien individuel d'évaluation » pour les différentes catégories professionnelles (employés, agents de maîtrise, cadres et managers de proximité, directeurs et adjoints). L'expression cadres et managers de proximité ici désigne les chefs de centre de 3ème catégorie, chefs de service, chefs de services adjoints, chefs de bureau et assimilés et cadres sans responsabilité.

L'évaluation proprement dite porte sur les paramètres clés ci-après : Respect des procédures : Capacité à se conformer aux instructions de travail et à la réglementation dans l'exercice des activités quotidiennes ; Respect des délais : Capacité à accomplir une activité selon une échéance ou une durée prescrite ; Reporting : Capacité à rendre systématiquement compte de ses activités à la hiérarchie, sans avoir à être relancé par celle-ci ; Discipline (ponctualité et assiduité) : Présence effective c'est-à-dire capacité à venir au travail à l'heure et à être présent et appliqué à son poste de travail ; Esprit d'équipe : Capacité à travailler et à coopérer avec les autres ; Leadership : Capacité à mobiliser, à aider, à encourager et à faire travailler ses collaborateurs dans un bon climat afin d'atteindre les objectifs de la structure ou de l'unité ; Collaboration : savoir vivre en milieu professionnel.

L'exercice se déroule au travers des entretiens personnalisés présidés par le Directeur Général en ce qui concerne les Directeurs, les Chefs de Centre et les Chefs de Service. Le Directeur Général s'est d'ailleurs déporté pendant une semaine à

Douala où il a poursuivi cette opération. Il est à noter que la note obtenue au terme de l'évaluation est moins significative que les appréciations qui l'accompagnent, illustration de la prépondérance de la pédagogie sur la sanction.

Au terme de l'entretien, la personne évaluée donne ses sentiments sur les objectifs arrêtés et sur la manière dont s'est déroulée l'évaluation. Les impressions qui s'en dégagent vont dans le sens de la satisfaction générale et de l'appréciation de l'initiative par delà les émotions et les instants de frayeurs qui caractérisent les premières minutes de cet échange.

Dans sa vision dont il nous avait longuement entretenu lors de l'Assemblée Générale du personnel du 30 mai 2009, le

Directeur Général ne nous invitait-il pas à un changement de paradigme et à cet effet, ne déclarait-il pas « donnez et vous recevrez... Je suis prêt à donner ; mais je donne si vous me donnez. Je veux la productivité et rien d'autre... ». Aussi conviait-il l'ensemble du personnel à passer d'une logique de bureaucratie à une logique de résultat.

Les objectifs définis pour chaque service sont déclinés en plans d'action individuels, ce qui permet également à chaque agent d'avoir une bonne lisibilité sur son activité annuelle. Les responsables de structure disposent ainsi d'un outil de pilotage optimal, ce qui fait d'eux de véritables chefs d'entreprise.

La GPO est par conséquent la manifestation de cette vision managériale qui place la productivité, c'est-à-dire l'objectivité au-dessus de toute autre considération. Elle a pour corollaire la récompense axée sur les résultats (RAR) ; en d'autres termes la promotion professionnelle, la satisfaction des requêtes diverses ne peuvent trouver leur justification qu'à travers une GPO bien remplie.

Cheville ouvrière de cette méthodologie d'évaluation, Mme ZE MEKA Lydie, Directeur des Ressources Humaines a le mérite d'avoir su mettre en musique une vision managériale empreinte d'audace. L'évaluation à terme sera d'autant plus aisée qu'elle prendra appui sur les objectifs fixés.

Telle est l'orientation actuelle du management à la CNPS.



Un ratio composite pour la productivité des Centres



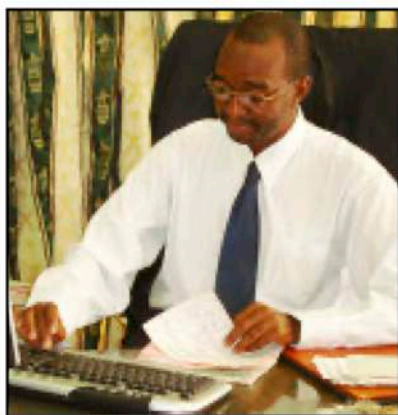
Dans le cadre de l'amélioration de la qualité du service et la performance des Centres, la Direction Générale vient de mettre en place le Ratio Composite. Il s'agit d'un système devant permettre d'avoir une meilleure visibilité de l'activité des Centres de Prévoyance Sociale tout en améliorant leur productivité. Cette autre innovation intervient dans le cadre de l'application des grands chantiers de la modernisation de l'organisme et devra booster l'activité des Services extérieurs.

Les Centres de Prévoyance Sociale de MVOG-MBI et de MELEN sont les premiers Centres pilotes dans lesquelles le projet a été présenté par le Chef de Département des Etudes, de la Coopération et de la Communication, en attendant que le privilège soit accordé à d'autres structures de l'organisme à travers le triangle national.

Il est à noter que cet outil de pilotage futuriste des Centres cristallise plusieurs facteurs parmi lesquels : l'évaluation de la performance individuelle en fonction de la charge du travail, la capacité de créativité de l'agent, l'avis des usagers et surtout une méthodologie nouvelle d'organisation des fichiers et d'évolution de la production

Comprendre “la comptabilité d’engagement” à la CNPS

Par **NANA BELLO** ; Chef Comptable



Longtemps considérée comme un moyen de preuve et comme un système nécessaire pour calculer l’impôt sur les bénéfices, la comptabilité est devenue un outil de gestion et de communication à part entière. C’est un langage commun de l’entreprise avec ses partenaires (personnel, actionnaires, créanciers, fournisseurs, etc...), donnant des informations qui se veulent fiables, pertinentes et fidèles permettant les prises de décision et les comparaisons des performances.

Ainsi définie, la comptabilité doit donc obéir aux exigences suivantes :

- Décrire de façon adéquate l’activité de l’entreprise durant l’exercice, puis la situation finale résultant de cette activité
- Enregistrer de façon exhaustive et chronologiquement au jour le jour toutes les opérations
- Traiter en temps opportun les données enregistrées
- Produire et mettre à la disposition des usagers les informations et les documents dans les délais légaux.

Afin de mieux cerner la notion de comptabilité d’engagement, il faut nécessairement l’opposer à celle de la comptabilité de trésorerie (ou de caisse).

En effet, la comptabilité de trésorerie est appliquée lorsque le fait générateur des enregistrements comptables est déclenché suite aux encaissements et décaissements effectués à la date de réalisation matérielle des recettes et des dépenses affectant définitivement le patrimoine d’une entreprise.

En clair, les opérations ne sont comptabilisées que lorsqu’elles ont donné lieu à

un mouvement de trésorerie (entrée ou sortie d’argent).

C’est ce système qui a longtemps été appliqué à la CNPS conformément au décret N° 75-607 du 1er septembre 1975 fixant les règles relatives aux opérations financières et comptables.

Malheureusement ce système a montré ses limites parce qu’il occulte un certain nombre d’opérations dans la réalité quotidienne et notamment tous les actes d’engagement que pourrait prendre un décideur et qui ne donnent pas nécessairement lieu immédiatement à un mouvement de trésorerie au sein d’une entreprise ; d’où l’avènement de la notion de comptabilité d’engagement.

Pour la CNPS, cette notion a été introduite par la CIPRES au même titre que l’OHADA pour les entreprises ou la CIMA pour les compagnies d’assurances.

En effet, par comptabilité d’engagement, il faut comprendre que le fait générateur des enregistrements comptables repose sur le principe suivant :

- toutes les cotisations dues, encaissées ou non, doivent être inscrites en comptabilité
- toutes les dépenses d’une manière générale et les dépenses techniques en particulier sont comptabilisées dès leur ordonnancement

Cette exigence qui fait référence au droit a pour corollaire la tenue des comptes auxiliaires (comptabilité auxiliaire) des tiers notamment les assurés sociaux, les employeurs, les fournisseurs, les locataires d’immeubles, les patients des hôpitaux et le personnel.

A titre d’exemple, dès qu’une prestation sociale est ordonnancée (droit dû), on procède à la comptabilisation de la charge en contrepartie du compte assuré concerné (phase I) et lors du paiement, le compte assuré est soldé (extinction des droits) par un compte de trésorerie (phase II).

De même, lorsqu’une cotisation est due par un employeur (créance sociale), on procède à sa comptabilisation comme produit technique en contrepartie du compte cotisant concerné (phase I) et lors de l’encaissement, le compte cotisant est soldé par un compte de trésorerie (phase II).

Désormais, on passe de la notion d’en-

caissement et de décaissement à la notion plus large et plus appropriée de produits et charges qui intègre également les amortissements, les provisions (charges non décaissables).

Grâce donc à la comptabilité d’engagement, la CNPS pourra être à mesure de calculer ses performances à travers le compte de résultat d’exploitation.

On pourra également calculer à tout moment l’ensemble des engagements de la CNPS en terme des dettes et des créances à travers le bilan et particulièrement le fonds de roulement (FDR) qui est une notion essentielle dans l’analyse de l’équilibre financier des branches de la sécurité sociale.

Au regard de la complexité et du volume trop important des opérations à traiter, la comptabilité fait toujours appel aux outils modernes de gestion notamment les applications informatiques ; d’où tout l’intérêt de s’approprier les actions de modernisation entreprises par la Direction Générale en faveur de notre organisme qui permettront sans nul doute l’avènement d’un système intégré de gestion entre le recouvrement, les prestations, les achats, le budget, les finances et la comptabilité.

Les structures veilleront à faire circuler les informations et à mettre fin au cloisonnement entre les différentes Directions.

En définitive, la comptabilité d’engagement n’est qu’une technique de gestion des activités et sa mise en application n’est pas encore totale au sein de notre organisme.

Aussi, sa maîtrise passe-t-elle forcément par l’implication forte des différentes directions opérationnelles qui sont des maîtres d’ouvrages à travers leurs activités en amont ; les comptables n’étant que des techniciens –maîtres d’œuvre– qui interviennent en aval pour la mise en forme.

Ce n’est qu’au prix de cette compréhension doublée d’un engagement ferme de toutes les parties impliquées dans la production de l’information financière, comptable et statistique selon les principes d’exhaustivité, de sincérité et de transparence que la Direction Générale pourra obtenir un tableau de bord fiable nécessaire à sa prise de décision.

Sapelli Energizer, logiciel de gestion intégrée des Caisses de Sécurité Sociale, Nous y sommes !

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

D'années en années, de décennies en décennies, nous avons essayé, nous y avons cru par moments, nous n'avons cessé de pâlir d'admiration devant ceux qui y étaient déjà. L'objectif était simple : mettre en place un système de gestion intégré où les transactions, de l'immatriculation à la liquidation des droits sont interdépendantes, interconnectées ; où il n'est plus besoin de suspendre une séquence de travail pour aller récupérer des informations nécessaires à la poursuite du travail. Cet objectif, simple dans la formulation, masquait une complexité informatique inouïe. Les développements en régie sous tutelle d'un cabinet expert ont produit des résultats en dents de scie dans les années 80 où la science informatique s'introduisait dans la science de gestion comme une des conditionnalités de succès.

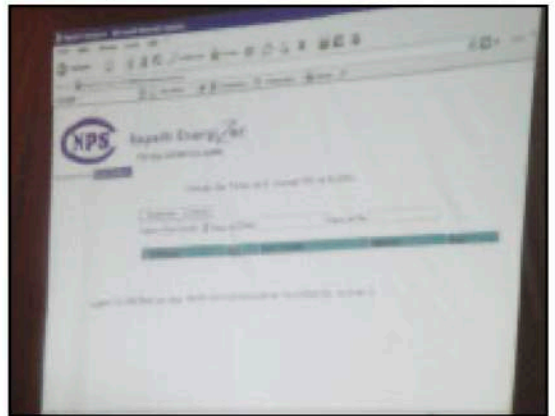
Des années plus tard, une nouvelle tentative avec une nouvelle génération de cadres informaticiens ne prospérait guère. Cette fois – ci, l'on eut recours à un progiciel c'est-à-dire un système clé en main ou encore un préfabriqué... Les résultats ont montré les limites d'un système importé, dont on ne maîtrise pas les méandres de la conception. Pendant ce temps, les pourvoyeurs de service informatique de par le monde (entendez chez nous DEI, CI, DIT, DSI, mutations successives d'appellation de la structure informatique) ont passé la main aux utilisateurs dans ce qu'on a appelé l'informatique orientée utilisateurs, qui consiste pour ceux-

ci à gérer toute l'exploitation.

Face à l'avancée de la technologie et aux contraintes de compétitivité auxquelles sont tenues les entreprises modernes, l'exigence de mutation était double : doter la CNPS d'un système de gestion intégré et orienté utilisateur. Il s'agissait pour la jeune équipe informatique qui a pris le relais en 2009, de relever un défi qui a transcendé les générations. Plus qu'un défi, c'était un challenge, car pour assurer son développement durable, la CNPS ne pouvait plus s'accommoder d'une gestion semi manuelle. C'était cela ou rien. Le son de cloche a aussitôt été donné par la mise en œuvre dans des temps record d'une application pour la gestion des paiements dénommée Sapelli – paiement dont l'efficacité a été à la mesure des économies substantielles réalisées avec son exploitation. Dans cette lancée, le Manager a eu la justesse de renforcer cette équipe informatique par du sang neuf au mois de septembre 2009. A peine se sont-ils imprégnés du fonctionnement de la CNPS, qu'ils se sont investis dans un rêve fou, réaliser la gestion intégrée en seulement 4 mois !

Au prix de nuits blanches sous l'impulsion aiguisée de l'inusable DSI Mme ONDO TSANGO Mélanie Yaulande, nous y sommes !

Sapelli Energizer dont le nom est révélateur de la puissance de l'outil est né ; sans investissement autre que l'intellect et la foi en l'entreprise. Sapelli Energizer, c'est une application développée en JAVA (le même langage que celui de l'Internet), le tout – en – un puisque intégrant à la fois : la gestion des déclarations de salaires par la télé déclaration, la gestion de l'accueil, la gestion des prestations sociales de



toutes natures y compris la liquidation des droits, la gestion du recouvrement, la gestion des risques professionnels. La CNPS vient de réaliser un saut qualitatif exceptionnel pour se hisser au rang des Caisses de référence.

La balle est maintenant dans notre camp, celui des utilisateurs. Nous devons à notre tour relever le défi de l'exploitation harmonieuse de cette application. Il est utile pour cela de se départir d'un certain nombre de nos pesanteurs pour s'arrimer à cette évolution : opérer un retour sur soi, travailler sans compter. Il va naturellement être nécessaire de réorganiser le travail, de s'ajuster. La CNPS réalisera en conséquence des gains de productivité substantiels et sera à même de faire face à ses engagements multiformes dont l'assurance de payer les prestations à long terme.

La présentation de Sapelli Energizer vendredi 26 février 2010 aux responsables en service à Yaoundé jusqu'au rang de Chef de Bureau a permis à tous de saisir la pertinence du logiciel et les enjeux. Ce saut qualitatif, c'est aussi le fait d'un coaching sans répit mené personnellement par le Directeur Général qui a assisté et encouragé l'équipe de développement tout au long de leurs travaux jusqu'à des heures très tardives ; c'est aussi le fruit d'une coopération intra caisses avec la Caisse de Sécurité Sociale du Sénégal.

Centres pilotes (Bassa, Limbé, etc...), prenez le relais !





Cérémonie de présentation des vœux au Directeur Général : Une revalorisation des salaires du personnel annoncée.

Par **Nina Cecile ABOLO**, Chef Service de la Communication

12 mars 2010 à Douala. Journée mémorable pour la CNPS en général, la Direction Régionale Littoral/Sud-Ouest, et la ville de Douala en particulier. Pour la première fois l'histoire de l'Institution, tous les Responsables de structure se sont retrouvés dans cette ville, au Centre de Prévoyance Sociale de Douala Bonanjo à l'occasion de la cérémonie de présentation



Une vue de la tribune des Directeurs

à l'entrée du bâtiment, pour lui dire « Meilleurs Vœux, Chants, fleurs et cadeaux étaient de la fête.

Trois communications ont ponctué la cérémonie : Le mot de bienvenue du Directeur Régional Littoral/Sud-Ouest, l'intervention de Madame le Directeur des Ressources Humaines, et le discours de Monsieur le Directeur Général, qui a fait un bilan des réalisations de l'année écoulée pour déclarer que 2010 nécessite plus d'implication, mais surtout, qui a annoncé que fort des réalisations de l'exercice précé-

dent, d'importants projets sont en chantiers parmi lesquels la gestion par objectifs, la poursuite de l'assainissement des fichiers des prestataires, la consolidation du système d'information avec la mise en place des applications métiers et d'un système unique de base de données, la finalisation de la rédaction des procédures et la diffusion de ces dernières, la maîtrise des fichiers employeurs et assurés sociaux afin d'améliorer la lisibilité des recettes et des



Le Directeur Régional du Littoral et du Sud-Ouest

charges, la conclusion d'un accord d'établissement, et la revalorisation raisonnable de la rémunération des personnels de l'organisme.

La cérémonie riche en sons et en couleurs s'est achevée par le partage d'un repas en toute convivialité, et l'ouverture de la danse par le Directeur Général qui a esquissé de « justes pas de danse » entouré de ses collaborateurs joyeux.



Quelques hôtesse CNPS de Douala

des vœux.

L'espace réservé au parking extérieur de l'immeuble administratif de Bonanjo a été spécialement aménagé pour la circonstance avec une décoration aux couleurs blanc et bleu, agrémentée de plantes et de fleurs. Les participants étaient nombreux : Responsables de l'Administration Centrale, Chefs de Centre de Prévoyance Sociale, personnels de la région littoral Sud Ouest. Chacun a pu serrer la main à Monsieur le Directeur Général comme l'indiquait la banderole installée



Le Directeur Général de la CNPS



L'action Sociale au cœur de nos priorités

Par **Mbassi Marie Madeleine Clarisse**, *Chargée Etudes assistant à la Communication*

Tout au long des derniers mois, la CNPS s'est résolument engagé en marge de ses missions régaliennes à apporter un soutien matériel et financier aux couches sociales défavorisées afin de les aider à s'insérer progressivement dans la vie active et lutter contre la pauvreté. Plusieurs actions sociales sont inscrites au registre de cette institution, qui on peut le dire a généreusement tendu la main aux démunis.

L'association Braille Sans Frontières, qui a pour objectif la promotion de l'écriture Braille en vue d'améliorer le niveau et la qualité de vie des jeunes élèves aveugles, a saisi la CNPS en fin d'année 2009 pour lui demander un soutien matériel.

Répondant à ce vibrant appel, la Direction Générale s'est empressée d'aller au devant de cette jeune association en leur remettant un chèque d'une valeur de 440 000 FCFA nécessaires à l'achat d'un pack complet de matériel informatique à retranscrire en Braille.

«Nous souhaitons saluer cette

Initiative de la CNPS et remercier particulièrement son Directeur Général. a déclaré Jacques Kalombo, Président de ladite association. Avec ce matériel informatique nous pourrions nous arrimer au vent des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication!»

Toujours dans la même lancée La caravane mobile de la CNPS continue le jeudi 05 Novembre 2009 avec Les personnes du troisième âge du Centre Béthanie Viacam. C'est à l'occasion de la cérémonie de remise des dons aux vieillards de cette institution, cérémonie qui s'est déroulée en prélude à la célébration de la journée mondiale des personnes âgées. Etaient présents en plus des pensionnés du Centre Béthanie Viacam, Le Ministre des Affaires Sociales, Le Ministre du Commerce et une forte délégation du personnel de la CNPS, conduite par le Conseiller Technique, Mme Edjangue Caroline représentante personnelle du Directeur Général de la CNPS empêché. Parmi les dons remis, on avait : des fauteuils roulants ; des couvertures; des cannes médicales et des denrées alimentaires;

La promotrice du Centre d'accueil des personnes âgées abandonnées, dans son propos de circonstance n'a pas manqué de remercier les donateurs pour cet élan de générosité. Elle a également souligné les difficultés qu'elle rencontre dans la réalisation de ses activités au Centre Béthanie Viacam.

Le Ministre des Affaires Sociales, dans son allocution a également remercié la CNPS qui ne ménage aucun effort pour venir en aide aux opprimés et a exhorté les uns et les autres à plus de sollicitude envers cette catégorie sociale.

L'association des étudiants handicapés des universités du Cameroun, quant à elle n'étaient pas en reste, organisant la 5ème édition de l'assemblée Générale des Associations des Etudiants handica-



Les dons offerts au Centre Béthanie Viacam

pés au campus de l'université de Yaoundé II du 17 au 20 Novembre 2009, elle a à son tour reçu des mains du Chargée d'Etudes assistant à la Communication Mademoiselle Mbassi Marie Madeleine Clarisse un important lot de matériel didactique composé de cartons de formats A4, stylos à bille, paquets de chemises cartonnées, registre de 300 Pages, badges de participants.

Enfin la remise d'un fauteuil roulant à Madame Eko Ayo épouse Mvondo Aboutou par le Chargé d'Etude, Madame Gisèle Ntimban le 27 Février 2010 à Sangmélina est sans nul doute l'événement le plus émouvant, qui cloture cette saison. Les larmes de joie de cette vieille dame ont ému plus d'une personne ainsi que les paroles de bénédiction prononcées à l'endroit de celui qui est désormais son "fils" pour s'en référer au Directeur Général de la CNPS.

Remise d'un fauteuil roulant



Photo de famille avec le Ministre des Affaires Sociales et les pensionnaires de Béthanie Viacam

Budget 2010 : Articulations et Innovations

Par **Mbei Mbock Philippe**, Chef de Service du Budget



En dépit d'une conjoncture budgétaire peu favorable, liée aux effets de la récente crise financière mondiale, l'organisme a su préserver ses grands équilibres internes au cours de l'année 2009, en remplissant pleinement ses missions essentielles. Pour cela, le recouvrement a enregistré des résultats appréciables. Le paiement des prestations s'est normalement déroulé, tout comme les autres types de dépenses, à l'instar des rémunérations du personnel et d'une partie des rappels en mémoire gelés.

Le Budget de l'exercice 2010 adopté par le Conseil d'Administration lors de la session extraordinaire du 16 décembre 2010 s'inscrit dans la continuité de la vision managériale exposée par le Directeur Général Monsieur MEKULU MVONDO AKAME Noël Alain Olivier dès son arrivée à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale en avril 2008. Il se veut un outil de gestion dans l'optique de la rationalisation du fonctionnement de la CNPS et de sa modernisation. Il constitue en outre une illustra-

tion de l'effort de réduction des charges de fonctionnement et d'amélioration de la rentabilité des gestions budgétaires, notamment la gestion des immeubles de rapports, les structures sanitaires et la gestion administrative. Il s'inscrit par ailleurs dans la politique de décentralisation du fonctionnement de l'Organisme; ainsi,

des rubriques autrefois gérées au niveau des Services Centraux sont dans le Budget 2010, désormais gérées par les Structures extérieures.

La rationalisation du fonctionnement de l'Organisme

En 2010, le Budget présente la particularité d'être en plus grande conformité avec les Normes CIPRES qui constituent le cadre normatif de l'exercice des missions de la Sécurité Sociale en Afrique ; Conformité avec le Plan Comptable CIPRES et avec les ratios CIPRES qui sont de manière générale améliorés en 2010, notamment avec la réduction de la proportion des charges de fonctionnement par rapport à l'ensemble des dépenses.

La réduction des charges de fonctionnement

Les prescriptions de la CIPRES situant à 65%, la proposition des dépenses techniques par rapport à l'ensemble des dépenses de l'Organisme ne sont pas encore atteintes mais, s'améliorent de manière sensible en passant de 44,28% en 2009 à 61,11% en 2010. L'amélioration de ce ratio qui nous rapproche du fonctionnement normal d'un organisme de sécurité sociale est le résultat de la combinaison de trois facteurs, à savoir:

- La meilleure maîtrise des dépenses par rapport aux exercices antérieurs du fait de l'assainissement des fichiers employeurs et bénéficiaires des prestations;

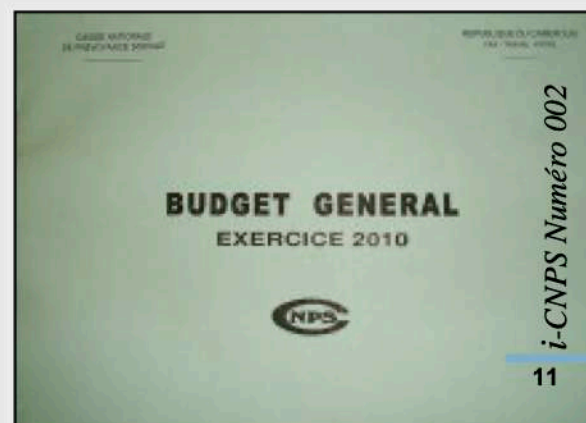
- La réduction des charges connexes liées aux opérations de paiement et de recouvrement
- La poursuite de la constitution des réserves de trésorerie

L'amélioration des revenus des gestions budgétaires

En complément aux prévisions de recettes techniques, principalement par truchement du recouvrement des cotisations sociales, les recettes prévisionnelles des Gestions Budgétaires sont en nette augmentation en 2010 et passent de 5,5% des recettes globales en 2009 à 6,2% en 2010 soit 1 861 479 500 de francs en valeur absolue. Cette augmentation est due à la consolidation des options stratégiques prises en la matière, notamment à titre d'exemples par :

- La revalorisation des contributions perçues auprès des employeurs pour la délivrance des documents administratifs que sont les APS et ANUPS;
- la vente systématique et au prix du marché, des matériels et équipements mis au rebut;
- La revalorisation des tarifs des actes proposés dans les structures de la Gestion des établissements de soins, du fait du relèvement de leurs plateaux techniques et de l'accroissement sensible de leur fréquentation par les usagers.

L'ensemble de ces articulations et innovations sont, selon les prévisions faites, le socle managérial sur lequel reposent les activités de l'Organisme dans la poursuite des objectifs fixés par la Direction Générale pour le compte de l'exercice budgétaire 2010.



Interview de Madame HYONG Hortense Directeur des Finances et du Patrimoine

Mme HYONG Hortense est âgée de 35 ans, dynamique, intègre et pleine de vie, son ascension professionnelle est fulgurante; Recrutée comme cadre en août 1998, nommée Chef de Service du Portefeuille et de la trésorerie à l'Agence Comptable en octobre 2000, puis promue en juillet 2002 Chef de la Division Financière et élevée à la tête de la Direction des Finances et du Patrimoine en mars 2009. Elle nous a répondu dans le cadre de cette interview à bâton rompu.

Propos recueillis par Madame NGO MBODA Félicité



Madame le Directeur des Finances
et du Patrimoine dans son bureau

Bonjour Mme le Directeur, Vous êtes à la tête de la Direction des Finances et du Patrimoine de la CNPS. Est-ce qu'en quelques mots vous pouvez nous présenter cette structure ?

La Direction des Finances et du patrimoine est la structure qui, au sein de l'Organisme, s'occupe :

- de la sécurisation des fonds dans le cadre des placements, prises de participation et investissements effectués par la CNPS ;
- de l'organisation des mouvements des fonds de la CNPS ;
- le suivi de toutes les opérations de dépenses ;
- du suivi de toutes les opérations de

recettes ;

- de la tenue de la comptabilité matières ;
- de la gestion des immeubles de rapport et des immeubles non bâtis

Nous sommes en début d'exercice budgétaire 2010. Quelles en sont les grandes orientations ?

Les principales orientations s'inscrivent dans la continuité, à savoir, la maîtrise significative de l'ensemble des charges, l'autonomisation des structures opérationnelles, la valorisation de nos excédents de trésorerie et la recherche de l'équilibre de certaines gestions déficitaires.

Un certain nombre d'actions sont

prévues pour l'atteinte de ces grandes orientations. Il s'agit principalement :

- de la poursuite de l'assainissement des fichiers assurés sociaux et personnels CNPS ;
- de l'élargissement du fichier employeurs ;
- de la décentralisation des moyens ;
- de l'informatisation à moindre coût des services et la promotion de nouveaux systèmes d'information ;
- de la poursuite de la réhabilitation de notre parc immobilier ;
- du début de la matérialisation et de la sécurisation de notre parc foncier ;
- de la revalorisation du coût de certains actes dans nos formations sanitaires ;
- de la pratique des prix concurrentiels en matière de loyers ;
- de la poursuite de la constitution et de la valorisation des réserves ;
- de la consolidation des placements financiers et des prises de participation ;
- du renforcement des activités de contrôle ;
- du renforcement des capacités des personnels ;
- du développement de la culture du résultat

Le budget de l'exercice 2010 vient d'être adopté : quelles sont ses particularités par rapport à l'exercice 2009 ?

Comme tout budget, il s'agit avant tout d'un outil de gestion donnant les moyens de matérialiser la vision managériale de la Direction Générale. A ce



titre, le Budget de l'exercice 2010 aura donné les moyens aux unités de gestion opérationnelle d'être plus autonomes, tout en tenant compte de la volonté de la Direction Générale de réduire de manière significative les dépenses.

Sans indiscretion pouvons-nous connaître le montant du budget alloué au fonctionnement de la CNPS cette année ?

Il est globalement estimé à 37 969 millions de Francs contre 36 935 l'exercice précédent. Cette augmentation traduit le poids sans cesse croissant des charges salariales dans le fonctionnement de l'organisme, qui du reste augmentent de 1 858 millions Francs au cours de la même période.

Pouvez-vous en quelques mots nous faire l'inventaire du patrimoine immobilier et savoir ce que vous comptez faire pour en assainir la gestion ?

Le patrimoine immobilier de la CNPS comprend des immeubles bâtis et des immeubles non bâtis. Les immeubles non bâtis sont au nombre de trente sept (37) dont 1 à Paris, 13 à Douala, 20 à Yaoundé, 1 à Ebolowa, 1 à Maroua et 1 à Buéa.

Le patrimoine foncier quant à lui comporte 39 terrains.

L'assainissement devrait se poursuivre à travers :

- une meilleure maîtrise du fichier locataire ;
- une meilleure sélection des locataires ;
- l'informatisation de la gestion immobilière ;
- la mise en place du concept de gestionnaires d'immeubles
- le renforcement de la compétitivité de nos immeubles,
- l'harmonisation des loyers aux tarifs pratiqués,
- la rationalisation de l'utilisation des salles de conférences.

Quel est l'apport du patrimoine immobilier dans le budget de la CNPS ?

Les recettes y relatives représentent 2.14% du budget général de la CNPS. Le poids des dépenses est de 0.99%.

Certains de nos édifices affichent une image obsolète (vieillesse). Le budget de cette année intègre-t-il la réhabilitation et la modernisation de ces immeubles ?

Les travaux de réhabilitation entamés vont se poursuivre et conduire à une revalorisation des loyers actuellement pratiqués.

Que comptez-vous faire cette année pour continuer à assainir la gestion des finances dans notre Organisme ?

Notre rôle est de concourir à la sécurisation et à l'accroissement de l'ensemble du patrimoine de l'organisme. A ce titre, nous allons veiller :

- au renforcement des activités de contrôle
- à l'amélioration de la politique des placements financiers
- à la formation et au renforcement des capacités du personnel
- à une meilleure valorisation des réserves

Vous êtes une femme, et vous êtes jeune. Ca ne doit pas être évident. Avez-vous quelques appréhensions par rapport aux lourdes responsabilités qui sont les vôtres ?

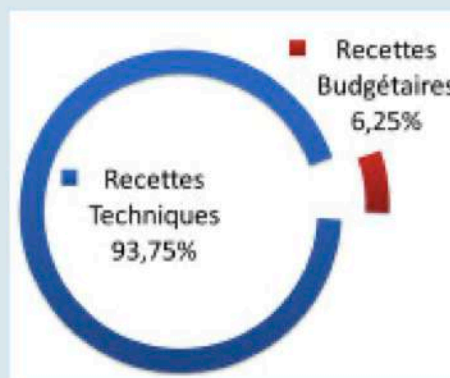
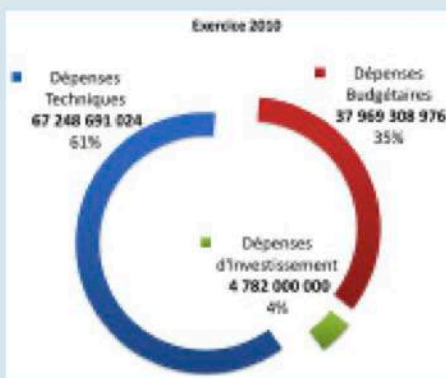
Des appréhensions peuvent surgir à bien des égards sans qu'elles ne soient liées à ma condition de femme ou de jeune. Il m'appartient de les surmonter.

Enfin, comment parvenez-vous à concilier toutes vos activités professionnelles et familiales ?

Beaucoup d'organisation et un travail en équipe. et l'application en tout temps du principe des 3 C (Calme, Courage et Confiance)

Je vous remercie pour votre disponibilité.

Répartition des recettes et des dépenses du budget 2010 de la CNPS



Les nouveaux Centres de Prévoyance Sociale s'installent

Par **Nina Cecile ABOLO**, Chef Service de la Communication

Les Responsables et les personnels affectés dans les nouveaux Centres de Prévoyance Sociale de Limbé dans le Sud Ouest, Akwa et Makèpè dans le Littoral à Douala, Messa-Si et Mimboman dans le Centre à Yaoundé ont emménagé dans les nouveaux bâtiments où ils exercent désormais leurs activités. Des immeubles modernes tout neufs ou entièrement rénovés ont été aménagés pour les accueillir confortablement ainsi que leurs usagers.

Les nouveaux Centres de Prévoyance Sociale ont été créés par délibération N° 24/08/CNPS/PCA du 26 novembre 2008 portant réorganisation des services extérieurs de la CNPS. Ce texte, en même temps qu'il instaurait des Directions Régionales chargées de la supervision des travaux des Centres de Prévoyance sociale suivant une répartition territoriale précise, a fait passer le nombre de ces derniers de 26 à 31. L'augmentation se justifiant par les nécessités de service, notamment l'importance du fichier des employeurs et des assurés sociaux gérés par les Centres dans les grandes villes et le souci d'assurer un service de qualité aux usagers.

Quatre mois après la création adminis-

trative, les nouveaux Centres avaient leurs Chefs respectifs désignés par délibération N° 61//09/CNPS/PCA du 03 mars 2009 portant nomination des Responsables dans les Services Extérieurs. Le Processus était ainsi lancé pour le démarrage effectif des activités, processus qui devait passer successivement par la délimitation des zones géographiques de compétence de chaque Centre, le choix des bâtiments devant abriter les locaux, la définition des critères et la répartition des dossiers des employeurs et des assurés sociaux, l'affectation des personnels et l'aménagement des bureaux. Ces opérations ont été menées au sein d'une Commission créée par Décision N° 182/09/DG/SP/CNPS du 16/02/2009 chargée de la mise en place



Centre de Prévoyance Sociale de Mimboman

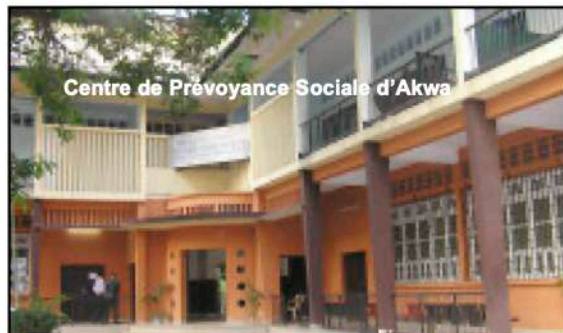
Ainsi, plusieurs mois ont été nécessaires pour réaliser harmonieusement les installations. Cependant, les personnels affectés dans les nouveaux Centres n'ont pas été au « chômage » pendant ce temps. Ils ont plutôt participé activement au transfert des fichiers et à l'accomplissement du travail quotidien dans les « Centres mères ». Ainsi, le personnel du Centre de Messa-Si était installé au Centre de Yaoundé-Centre, alors que celui de Mimboman était hébergé par le Centre de Mvog Mbi. De même à Douala, les équipes de Akwa ont trouvé place au Centre de Bonanjo tandis que celles de Makèpè étaient accueillies à Bassa. Les troupes de Limbé quant à elles étaient naturellement hébergées par le Centre de Buéa.

Aujourd'hui, tout est entré dans l'ordre, et même si l'on observe encore quelques travaux de câblage ou d'installation d'équipements qui ne manqueront certainement pas d'être achevés dans les prochains jours, on peut relever que dans ces nouvelles structures ont en commun l'engouement du personnel, la volonté de se démarquer et la fierté d'occuper de nouveaux espaces.



Centre de Prévoyance Sociale de Makepe

des nouveaux services déconcentrés. Le Président dudit Comité, le Conseiller Technique Jean NGUEBOU précise que « ces travaux ont été menés dans un esprit de collaboration d'équipe qui a impliqué les Responsables des anciens et des nouveaux Centres de Prévoyance Sociale concernés, ainsi que les structures techniques de l'Administration Centrale ».



Comprendre l'audit interne

Par **Dimala Mahop** ; Directeur de l'Audit et du Contrôle Interne



L'Audit Interne tel que défini par l'Institut de l'Audit Interne (IFACI) et repris dans la Charte d'Audit de la CNPS, est « une activité indépendante et objective qui donne à la Direction Générale une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations, lui apporte ses conseils pour les améliorer et contribue à créer de la valeur ajoutée. »

Comprendre cette définition revient d'abord à appréhender ses trois principales articulations à savoir :

- Donner à la Direction Générale une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations ;
- Lui apporter ses conseils pour les améliorer ;
- Contribuer à créer de la valeur ajoutée ;

« Donner à la Direction Générale une assurance sur le degré de maîtrise de ses opérations signifie que la DACI doit s'assurer que l'activité de la CNPS en général s'inscrit en droite ligne des prescriptions et orientations du Conseil d'Administration et de la Direction générale. Elle a donc pour mission de s'assurer que les différentes

structures de la CNPS s'acquittent convenablement des missions qui leur sont dévolues en les accompagnant dans leur réalisation pour l'atteinte des objectifs fixés.

« Lui apporter ses conseils pour les améliorer » signifie encore que la DACI qui accompagne les structures dans la réalisation de leurs missions et objectifs doit, chaque fois que ces structures s'en éloignent, non seulement attirer leur attention et celle de la Direction Générale

sur les risques encourus, mais leur proposer également des actions correctives. Il ne s'agit donc pas ici de relever uniquement des manquements ou des dysfonctionnements mais également d'énoncer des recommandations pour pallier les carences relevées.

L'activité de conseil dévolue à l'audit interne, donc à la DACI et qui s'inspire des textes législatifs et réglementaires qui régissent les activités de la CNPS et des normes en matière de Sécurité Sociale, se manifeste également par le suivi de l'application des recommandations à l'effet d'optimiser les résultats, c'est une action de veille permanente.

« Contribuer à créer de la valeur ajoutée » est une conséquence, une finalité des précédentes articulations, car si la DACI apporte ses conseils à la Direction Générale de la CNPS, lui permettant ainsi d'améliorer le degré de maîtrise de ses opérations, c'est avant tout pour créer de la valeur ajoutée. Contribuer à créer de la valeur ajoutée est une tâche permanente à la DACI. Les développements qui précèdent nous permettent de comprendre la nécessité de l'Audit Interne pour un organisme

comme le nôtre qui se projette dans la modernité, et qui, eu égard à la diversité et la complexité de ses activités ne pouvait attendre mieux que la mise en place d'une structure en charge de l'audit interne.

L'Audit Interne à la CNPS, il faut le souligner, n'est pas du mimétisme encore moins un phénomène de mode, mais il est une réalité immanente à la vision managériale de la Direction Générale parce qu'il lui est lié de façon intrinsèque.

L'atteinte des résultats qui passe par une maîtrise des risques et des coûts ne s'accommodent pas du gaspillage des ressources, de l'absence de lisibilité dans les opérations de gestion, mais plutôt s'approprie les principes et règles de bonne gouvernance. L'audit interne à la CNPS est appelé à faire face à cet enjeu majeur, à ce défi pour pérenniser notre organisme.

La mission d'évaluation semestrielle des activités des structures menée par la DACI aussi bien dans les structures centrales que déconcentrées, et qui a donné lieu à des recommandations fortes, participe du souci et de l'obligation d'accompagnement des structures énoncées plus haut vers l'atteinte des objectifs et des résultats.

En fin de compte, l'Audit Interne est une aide à la gestion et à la décision et non une police au service de la Direction Générale.

Une équipe de la DACI à pied d'œuvre



CNPS et promotion du genre

Par Madame ABAH Nathalie Cecile ; Chef Service Adjoint Communication

Dans les années 1960, la CNPS est encore connue sous le nom de Caisse de Compensation des Prestations familiales. L'organisme est jeune et le contexte est celui de l'après indépendance où l'on trouve très peu de femmes à des postes de responsabilités dans les organismes camerounais. Malgré ce contexte, quelques femmes aux têtes bien faites, à la volonté inébranlable se font remarquer à la CNPS créée en 1967 pour remplacer la Caisse de Compensation des prestations familiales, à travers leur implication et leur abnégation dans le travail, ce qui leur vaudra au fil du temps des promotions dans l'organisme. Tel fût le cas de: Mme Mbonjo Ejangue, première femme

Agent Comptable adjoint, Mme Ambani Essama Marthe chef de service des Prestations à la Direction Technique, Mme Epé Kotto Honorée première femme directeur à la CNPS, Mme Peh Peh Marthe première femme chef d'agence de prévoyance sociale

1974-1990, le statut de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale change, elle devient une direction générale, en cette période, on retrouve toujours des femmes à des postes de responsabilités mais beaucoup plus jusqu'au rang de Chef de bureau. Ces années sont aussi celles des formations des femmes de la CNPS à l'international, particulièrement dans les filières action sanitaire et sociale et directrice des écoles maternelles. C'est ainsi que dans l'encadrement, Mme Epée Kotto Honorée sera l'une des premières femmes de la CNPS à aller en formation au Centre National d'Etudes Supérieures de Sécurité Sociale en France, elle sera suivie de

feue Nyobé Béa Ruth, dans le même centre, les dames Ejangue Caroline, et Mendomo Janèse suivront une formation d'administrateur des hôpitaux.

2000-2009 la promotion féminine par les grandes portes

La fin des années 90 est marquée par un vent de promotion du rôle de la femme dans la société camerounaise en général, c'est ainsi que plusieurs femmes occupent des postes ministériels, elles sont plus épanouies quelques soit le secteur d'activité où elles évoluent : et ce vent de promotion du genre féminin souffle aussi dans les entreprises parapubliques et privées, c'est d'ail-

leurs dans cette mesure que l'année 1999 voit l'arrivée à la tête de l'organisme de la première femme Directeur général adjoint de l'histoire de la CNPS, Mme Lysette Ngatchou.

Les années qui vont suivre, l'arrivée de Mr. Motazé Louis Paul à la tête de la CNPS seront détermi-

minantes pour l'avantage de responsabilités pour la femme, outre Mme Epée Kotto Honorée, d'autres femmes vont être promues au rang de directeurs pleins telles que Mme Ejangué Caroline qui va être tour à tour promue Directeur des affaires financières en 1999, Directeur du Centre Hospitalier d'Essos en 2001, et Directeur des affaires communes en 2005, et Mme Zé Meka Lydie Directeur des ressources humaines en 2004, Les années 2000 sont également celles des nominations des premières femmes à la tête des centres provinciaux de prévoyance sociale : ce fût le cas de Mme Djeilani Aissatou première femme, Chef de Centre Provincial à Maroua dans l'extrême-Nord en 2003, Mme Mpongo Christiane Chef de Centre



Madame Lysette NGATCHOU

Directeur Général Adjoint



Madame Honorée EPEE

Inspecteur Général



Madame Caroline EJANGUE

Conseiller Technique



Madame Lydie ZE MEKA

Directeur des Ressources Humaines



Madame Hortense HYONG

Directeur des Finances et du Patrimoine



Madame Yolande ONDO

Directeur des Systèmes d'Informations



Madame Cécile OBAM

Directeur Adjoint des Prestations



Madame Evelynne SOLLO

Sous Directeur du Patrimoine Immobilier

adjoint du Centre de Prévoyance Sociale de Yaoundé en 2006, et de Madame Issa Aissatou Chef de Centre Provincial de Maroua dans l'extrême-Nord en 2006.

Depuis 2009 : la belle ascension des femmes de la CNPS vers des postes stratégiques.

Avec l'arrivée à la tête de la CNPS de Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo, en avril 2008, la promotion du genre a connu une nette avancée à la CNPS, d'autant plus que les délibérations 23 et 24 du conseil d'administration de novembre 2008, vont consacrer la création des directions régionales à la CNPS, et la catégorisation des centres à la CNPS, le nouveau Directeur Général, dans son souci de modernisation de la structure a vite fait de briser la glace et d'intégrer un grand nombre de femmes dans la gestion de l'entreprise, même si la poire n'a pas été coupée en deux pour ce qui est de la distribution des rôles, il n'en demeure pas moins vrai que les femmes de la CNPS ont eu droit aux postes clés et hautement stratégiques, tels l'inspection générale, les finances, les systèmes d'information, les ressources humaines, la direction régionale du Centre Sud et Est, et dans les services centraux de la Direction générale, on retrouve des femmes chef de plusieurs services comme la communication, les prestations, l'immatriculation, de la comptabilité matière, les marchés, la solde, le personnel, la coordination du médecin conseil national, pour ne citer que ceux là.

Les années 2000 sont celles des nominations des premières femmes à la tête des Centres de Prévoyance Sociale et à des postes de direction hautement stratégiques

CNPS et promotion des femmes: encore des zones d'ombres?

Mais, en dépit de ces avancées significatives, plus de 40 ans après la création de la CNPS, les progrès restent lents et disparates, des résistances, voire des régressions subsistent à l'intégration totale des femmes dans la gestion de l'entreprise, c'est la raison pour laquelle aujourd'hui œuvrer dans la promotion du genre à la CNPS

devrait être synonyme d'investis-

sement dans le renforcement des capacités des femmes de cet organisme, d'engagement pour améliorer durablement leur situation socioprofessionnelle.

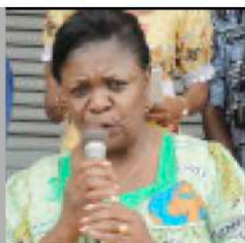
Encourager le partage du pouvoir et la prise de décision, soutenir les mécanismes de promotion de la femme, assurer le respect des leurs droits fondamentaux, lutter contre l'image stéréotypée de la femme qui travaille, et l'inégalité d'accès et de participation de ces dernières dans les grands chantiers de l'entreprise ; voilà qui pourrait redonner de la dignité et de l'humanité à la femme de la CNPS en particulier et à toutes les femmes en général, et l'on pourrait s'approprier cette déclaration d'Olympe de Gouges, l'une des fondatrices du mouvement féministe qui a écrit en 1790: « La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits (...) Toutes les citoyennes et tous les citoyens égaux devant la loi,

doivent être également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics selon leurs capacités, et sans autres distinctions que celles de leurs vertus et de leurs talents. La femme a le droit de monter à l'échafaud, elle doit avoir le droit également, de monter à la

tribune... ». Alors, à bon entendeursalut et bon vent à toutes les femmes de la CNPS.

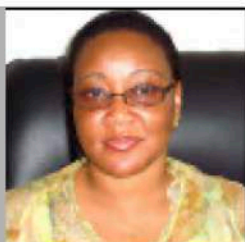
Madame Lucienne MOMO

Directeur Régional Centre, Sud et Est



Madame Christiane MPONGO

Chef de Centre de Prévoyance Sociale de Yaoundé Melen



Madame Aïssatou DJELANI

Chef de Centre de Prévoyance Sociale de Douala Bassa



Madame ISSA Mohaman

Chef de Centre de Prévoyance Sociale de Yaoundé Messa-Si



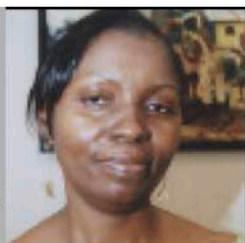
Madame MOFOR Gladys

Chef de Centre de Prévoyance Sociale de Yaoundé Mvog-Mbi



Madame Nicole MELI

Chef de Centre de Prévoyance Sociale de Douala Bonaberi



Madame Marthe PEH PEH, 1^{ère} femme cadre de la CNPS. Recrutée en 1974, 1^{ère} femme Chef d'Agence. Retraîtée en 2005.

Visites Médicales Systématiques : Succès à Yaoundé

Par **Nina Cecile ABOLO**, Chef Service de la Communication

Mercredi, 3 février 2010, Centre Hospitalier d'Essos, il est 10 heures. Parmi les nombreux malades installés au hall d'accueil de l'hôpital ou déambulant dans les couloirs la mine défaite, un va et vient remarquable d'autres personnes visiblement en bonne santé, l'air pressé et le pas alerte, tenant pour la plupart en main un bulletin de demande d'examen médical. Il s'agit des travailleurs de la CNPS qui viennent se présenter successivement dans les services d'ophtalmologie et de radiologie pour réaliser, avant le 5 février, les examens prescrits dans le cadre des visites médicales systématiques.



La même affluence est notable dans les bureaux du service médical au premier étage de l'immeuble siège, où d'autres agents attendent leur tour d'être reçus par un médecin, pour la consultation qui constitue la première étape de la visite.

Et il en a été ainsi depuis le 5 octobre 2009, pour que tous les responsables et personnels en service à Yaoundé soient examinés.

Les visites médicales systématiques sont programmées dans toutes les structures de la CNPS. Elles sont organisées par la Direction Générale au profit du personnel conformément aux textes réglementaires portant organisation et fonctionnement des services médicaux du travail. En effet, les articles 19 et 20 de l'arrêté du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale du 15 octobre 1979, stipulent respectivement qu'il faut « surveiller l'état sanitaire des travailleurs » et que « tous les salariés font obligatoirement l'objet d'un examen médical

systématique avec radioscopie pulmonaire ». Ces textes prévoient également l'éventualité d'examens complémentaires selon les risques professionnels du domaine d'activité. Les charges se rapportant à l'organisation de ces visites sont supportées par l'employeur.

Cette initiative de la Direction Générale est louable à plus d'un titre.

Elle permet non seulement, de se conformer à la réglementation et de démontrer l'intérêt

que la CNPS porte au suivi de l'état sanitaire de son personnel, mais aussi, la visite médicale offre au travailleur CNPS une occasion de subir des examens médicaux gratuitement, et une opportunité de connaître son état de santé.

Les avis que nous avons pu recueillir sont plutôt favorables et témoignent de la satisfaction du personnel.

Si Yollande X, agent au Centre Hospitalier se plaint d'avoir été informée seulement le jour de son passage à



la consultation, elle reconnaît qu'elle y a été bien reçue et a même eu l'opportunité de discuter librement avec le médecin, des problèmes de santé dont elle n'a pas toujours eu le courage de parler. Pierre Y. quant à lui se réjouit d'avoir pu constater en passant chez l'ophtalmologue qu'il devrait déjà changer sa paire de lunettes, tandis Cécile Z, qui au départ était sceptique s'active à expliquer le déroulement de la visite à ses collègues qui attendent encore la d'être consultés.

Ainsi, les personnels des villes autres que Yaoundé n'attendent plus que la programmation des visites médicales dans leurs structures respectives pour en tirer profit à leur tour.

A new era of bilingualism in the national social insurance fund

By **Daniele ZANGA**, Deputy Head-Translation Service

Bilingualism has always been encouraged in the National Social Insurance Fund. However nowadays it has moved a step further.

Firstly the Director General is encouraging his entire staff to take training courses either in English or in French. So far this scheme has proven to be successful as many members of staff have enrolled in the said programme.

Moreover, the scheme goes further as the traditional Monday's conference presided by the Director General is now being held at least once a month in English. During this conference various debates and ideas relating to the company's weekly activities are exclusively held in English, thus enabling the practice of spoken English.

Social Insurance Centres have also joined in, for example In Mvog-Mbi, it was decided that the working language throughout the month of December will be English. As such members of staff in Mvog-Mbi only spoke English and official letters were written in English.

Let us hope that this initiative will be adopted in all structures throughout the national territory and that in years to come neither French nor English Language will be a hindrance to staff.

Entretien avec Madame MBASSI Thérèse : Portrait d'une femme qui conjugue efficacité et discrétion

Propos recueillis par Jules Armand HODIEB

Madame Mbassi Thérèse occupe le poste du Chef de Secrétariat particulier du Directeur Général depuis le 7 avril 1987. Femme dynamique et discrète, elle assume ses responsabilités avec beaucoup d'engouement. Elle nous livre ici les secrets de la confiance que lui renouvelle les Directeurs Généraux

Vous êtes au Secrétariat du Directeur Général depuis combien de temps ?

Je suis affectée dans cette unité depuis le 18 juillet 1981, après un bref passage au Secrétariat Général de la Présidence de la République, aux côtés d'un Conseiller Technique. Depuis le 7 avril 1987, j'occupe le poste de Chef de Secrétariat Particulier du Directeur Général.

Comment avez-vous vécu les mutations successives intervenues à la tête de l'institution ?

D'emblée, il convient de signaler que les circonstances de départ de ces différents dirigeants de la CNPS ne se ressemblaient pas, pour prétendre que

les mutations auxquelles vous faites allusion soient vécues de la même manière. De toutes les façons, ça n'a pas été facile, à chaque fois ce fut une nouvelle école, un nouveau courant de pensées, parce qu'il fallait tout de suite étudier les attitudes, les humeurs, savoir interpréter même le regard, les annotations, pour prévoir la réaction face à une certaine situation.

Vous avez certainement des astuces pour mériter autant la confiance de tous ces dirigeants ?

Comme vous le dites si bien, la confiance se mérite. C'est peut-être à moi de vous retourner la question pour savoir ce qui me vaut cette confiance qui ne cesse d'ailleurs de me surprendre. Sinon, je dirai que l'un d'eux m'a

Je dirai que le DG est un homme d'action. Quand il s'engage dans un projet, il ne recule pas devant les « qu'en dira-t-on ».

avoué une fois que mon travail lui donnait entière satisfaction, tandis que l'autre trouvait que mes capacités étaient largement à la hauteur du poste que j'occupe. Dans ce cas, je me suis dit : comme il en est ainsi, pourquoi ne pas travailler au-delà de mes capacités !

Qu'est ce qui, selon vous, singularise le DG ?

Ne serait-il pas trop osé que de me demander de parler de Mon Patron ? Hélas ! Je dirai que le DG est un homme d'action. Quand il s'engage dans un projet, il ne recule pas devant les « qu'en dira-t-on



», il fonce et à l'évidence, le résultat lui donne toujours raison.

Dans l'évolution de la CNPS, qu'est ce qui vous a le plus marqué jusqu'ici ?

Le paiement mensuel des pensions a été le rêve de notre génération et on le vit avant même notre départ à la retraite, c'est fantastique ! On est rassuré qu'on sera à l'abri du besoin dans nos vieux jours et surtout après avoir passé une carrière sans arriéré de salaire, par rapport à ce que les pensionnés ont subi pendant la période de crise économique. C'est peut-être l'occasion pour moi d'exprimer ma profonde gratitude à tous les dirigeants qui se sont succédé à la tête de la CNPS, pour avoir su, contre vents et marées, préserver nos salaires pendant la période de vache maigre.

Qu'est-ce qui fait le charme de votre travail et que conseillerez-vous à ceux qui y postulent ?

Il n'y a rien de plus attrayant au monde que d'exercer un métier où l'on est au service des autres. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, durant ma carrière, je n'ai pas voulu me présenter aux différents tests organisés par l'Organisme dans le but de changer de corps de métier. Cependant, je conseillerai aux postulants à ce métier l'endurance au travail, beaucoup d'humilité (qualité sans laquelle on ne peut pas arriver à destination, car ce métier est un voyage), le respect des supérieurs, des collègues, des assurés sociaux et du public.



Cotisations sociales : Entretien avec Le Directeur du Recouvrement, M. Florent ZIBI

Le régime de Sécurité Sociale géré par la CNPS du Cameroun est essentiellement financé par les cotisations versées par les employeurs. La rédaction de I-CNPS a rencontré le Directeur du Recouvrement pour des éclairages sur cette activité.

Propos recueillis par Nina Cecile ABOLO

Quels sont les défis actuels de l'activité de recouvrement ?

FZO : le recouvrement des cotisations sociales s'apparente à celui de l'impôt. Depuis la Rome antique, le collecteur d'impôts n'a jamais été le bienvenu. En dehors de cette difficulté originelle nous avons plusieurs autres défis à relever.

Vous savez que notre système de prévoyance sociale est déclaratif, l'employeur bien souvent ne déclare que ce qu'il veut bien. Dès lors, il revient de contrôler au quotidien la régularité des déclarations effectuées. Cela passe nécessairement par la maîtrise de l'assiette des cotisations. Pour réguler ce système il est impératif de maîtriser la population cliente (les employeurs) et la population assujettie (les assurés sociaux) ainsi que la réalité des masses des salaires qui sont versées à chaque travailleur d'une entreprise, masses sur lesquelles sont assises les cotisations sociales. Cela induit la maîtrise du potentiel des cotisations sociales attendues de chaque employeur chaque mois.

Il est connu que tout système de recouvrement doit d'abord relever le défi de la maîtrise des fichiers en occurrence employeurs et assurés sociaux et des éléments d'assiette qui le composent.

Par la suite, il doit au quotidien relever le défi de la performance et de l'efficacité permanente,

Quelles sont les stratégies mises en œuvre pour relever ces défis ?

FZO : Les stratégies sont nombreuses, nous nous actons à les mettre sur pied à travers un certain nombre de programmes aux rangs desquels on peut citer de façon non exhaustive :

- l'assainissement des fichiers employeurs et assurés sociaux ;
- la maîtrise des procédures d'exploitation des différentes formes des déclarations des salaires ;

- la rationalisation des opérations de contrôle employeurs ;
- le développement des projets visant l'élargissement de l'assiette des cotisations sociales par la prise en charge dans le régime des activités proches de l'informel qui utilisent une catégorie de travailleurs non encore ou pas entièrement couverte à l'instar des employeurs des gens de maison, les artisans, les travailleurs migrants, les travailleurs de nuit etc....
- l'amélioration constante des rapports de collaboration établis avec certaines administrations partenaires telles que l'administration fiscale, l'Agence de Régulation des Marchés Publics, le Ministère des Finances, et bientôt l'administration des douanes etc....
- le renforcement de l'efficacité des procédures de recouvrement forcé des arriérés des cotisations sociales et l'automatisation des opérations de recouvrement des cotisations sociales ;
- les formations et recyclages permanents des personnels des corps de métiers de recouvrement permettent d'accroître les capacités opérationnelles de nos personnels etc....

Comment mettez-vous en œuvre la vision managériale du Directeur Général ?

FZO : La vision managériale du Directeur Général repose sur certains principes, j'ai cru en décoder quelques uns qui sont ;

- Le souci d'instaurer une traçabilité de l'information et la disponibilité de celle-ci à travers la définition de procédures précises et homogènes ;
 - le développement de bonnes pratiques innovantes telles que le juste prix qui constitue une marque déposée ;
 - la gestion transparente et diligente de l'information par une simplification des procédures par le raccourcissement du temps de traitement des dossiers et la recherche permanente de l'amélioration de la qualité de service aux clients, le tout soutenu par les options irréversibles de la modernité à travers l'intégration d'outils technologiques évolués et la décentralisation qui permettent de rapprocher toujours d'avantage la CNPS de ses clients en vue d'un meilleur encadrement de ceux-ci ;
- Les indicateurs de gestion et les programmes d'actions stratégiques de la

	Exercice	Prelevement Recouvrement	Recouvrement	Ta. Rec.	Ta. de Recouvrement par rapport à l'exercice précédent
Année Prévisionnelle	1999/2000	42 145 000 000	36 355 261 242	83,38%	-0,00%
	2000/2001	41 712 500 000	36 483 221 342	84,79%	+0,00%
	2001/2002	41 000 000 000	45 470 293 725	111,14%	+16,10%
Année Réalisée	2003	51 990 000 000	52 949 610 830	+102,34%	+15,46%
	2004	48 900 000 000	56 813 338 085	+116,17%	+7,26%
	2005	48 261 000 000	61 171 481 779	+126,73%	+7,68%
	2006	48 261 000 000	62 464 125 182	+129,40%	+2,23%
	2007	48 261 000 000	70 793 272 010	+146,88%	+13,66%
	2008	44 858 483 000	75 644 515 479	+168,61%	+6,89%
	2009	48 779 674 000	77 561 777 548	+158,99%	+2,33%
	2010	62 060 000 000	7777	127	7777

Direction du Recouvrement essayent d'intégrer et de mettre en musique tous ces paramètres. A titre d'illustration, pour répondre aux exigences de modernité et à la recherche de la qualité de service nous avons entrepris des réformes avec les autres structures opérationnelles d'appoint telles que la Direction des Systèmes d'Informations, etc, qui visent une automatisation progressive des procédures de recouvrement des cotisations sociales. L'instauration des projets SAPELLI-Recouvrement, TRAGEC à la DGE et les TELEDECLARATIONS entre autres s'inscrivent dans ce registre. Cette batterie de mesures vise à améliorer nos performances.

Depuis que vous êtes à la tête de la Direction du recouvrement, vous dépassez toujours les objectifs budgétaires qui vous sont assignés par la hiérarchie. Peut-on savoir quel est votre secret ?

FZO : C'est à l'appropriation des principes d'engagement de rigueur et l'abnégation des personnels opérationnels de terrain qu'on doit ces résultats. Nous nous contentons d'assurer une répartition rationnelle des tâches et objectifs aux acteurs, à assurer une animation permanente et une orientation de leurs activités. Nous avons également instauré une certaine discipline dans le suivi des performances individuelles et collectives. Toutefois, il faut reconnaître que nous avons su tirer le meilleur avantage des différents partenariats conclus entre autres avec l'Administration Fiscale et l'ARMP et les collaborations établies avec plusieurs autres administrations. Pour finir il convient de souligner à grand trait que la motivation permanente des personnels de recouvrement grâce aux différents moyens que la Direction Générale met à leur disposition constitue un atout majeur qui permet de relever les challenges qui nous interpellent au quotidien.



15^{ème} session du Conseil des Ministres de la CIPRES

Par **Paul Pierre MBELEG**; Chef Service de la Coopération

Du 16 au 19 Février 2010, une délégation camerounaise, sous la conduite du Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale a pris part à OUAGADOUGOU, BURKINA FASSO, à la 15^{ème} session du Conseil des Ministres de la CIPRES. La délégation de la partie CNPS auprès du Ministre était composée de :

- Monsieur MEKULU Noël Alain Olivier, Directeur Général ;
- Madame EPEE KOTTO MOUYEMA Denise, Inspecteur Général ;
- Monsieur ZIBI ONDOUA Florent, Directeur du Recouvrement.

Outre l'examen des documents de base (constitué essentiellement par l'adoption du Budget 2010 et le rapport annuel), le comité d'experts, auquel appartient Monsieur le Directeur Général de la CNPS a eu à examiner le point introduit et défendu par le gouvernement camerounais sur : la modification de certaines dispositions de textes de l'Acte Uniforme OHADA sur les rang et privilège des créances de cotisations sociales.

Ce projet, initié par la Direction Générale de la CNPS, révèle que la mise en application du traité OHADA à travers ses dispositions des articles 107 et 108 ainsi que 147 et 148 de l'Acte Uniforme portant organisation des sûretés, rétrograde au 5^{ème} rang le privilège du trésor des créances de cotisations sociales dues aux organismes de sécurité sociale .

En revanche, l'ancienne disposition, en l'occurrence l'article 2101 du Code Civil, le classait au 4^{ème} rang des créances privilégiées. En effet, cette disposition met les cotisations sociales en concurrence avec les créances fiscales et douanières qui jouissent d'un paiement préférentiel.

A l'analyse, cette rétrogradation des rang et privilège des créances de sécurité sociale menaçait à plus ou moins brève échéance des chances de recouvrement des créances en affectant négativement les ressources des organismes avec des conséquences de déséquilibre financier des régimes des caisses signataires de ce traité.

Avec l'appui inconditionnel du gouvernement camerounais lors de la 15^{ème} session qui vient de s'achever au Burkina-Fasso, les articles ci-dessus évoqués viennent de connaître l'amendement qui permettra à la créance des cotisations sociales, de se placer au même niveau que les créances des salaires, en la classant au 4^{ème} rang des créances privilé-



giées.

Le succès que vient de connaître notre organisme à Ouagadougou, prend ses racines au mois de juillet 2009 et a consisté tour à tour par la démarche du Ministre de tutelle à travers la saisine des instances de la CIPRES, de ses homologues du Conseil, des institutions sœurs telles que la Côte d'Ivoire, le Mali, Le Burkina Fasso et le Niger, qui ont par ailleurs réagi positivement en partageant cette préoccupation commune.

Ce nouvel instrument qui participe de la politique de recherche permanente des voies de performance dans la gestion quotidienne de notre institution, viendra à coup sûr contribuer à l'augmentation des chances de recouvrement de nos créances.

CSS du Senegal/CNPS du cameroun : L'exemple d'une collaboration fructueuse.

Par **Nathalie Cecile ABAH**; Chef Service Adjoint de la Communication

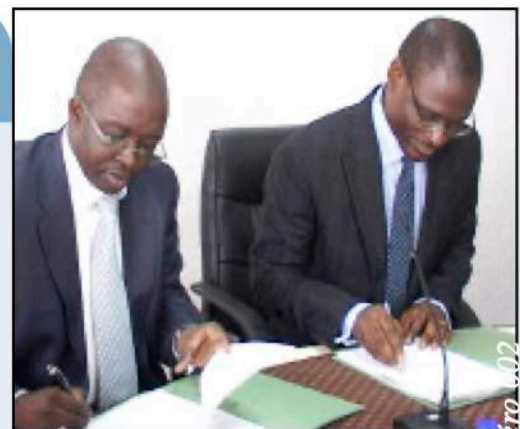
La visite du Directeur Général de la Caisse de Sécurité du Sénégal, Monsieur Yérima Diop, au Cameroun, du 7 au 12 janvier a été emmaillée de plusieurs étapes importantes. L'on a surtout noté que la CNPS a mis les petits plats dans les grands, pour assurer un accueil et un séjour des plus mémorables aux homologues sénégalais. A cet effet, les principales articulations de cette visite ont tourné autour de 03 points principaux à savoir :

- La participation à la traditionnelle visio-conférence du lundi à la CNPS,
- La Signature d'une convention de coopération technique dans le domaine infor-

matique,

- La visite du Centre de Prévoyance sociale de Bassa à Douala.

A la fin de cette conférence, Amadou Yeri Diop a exprimé toute sa satisfaction quant au déroulement des travaux et pour la richesse des interventions. Il a par ricochet fait remarquer que la collaboration entre les institutions de sécurité sociales est importante, dans la mesure où les problèmes que rencontrent les deux pays sont similaires. C'est ainsi que s'inspirant du modèle sénégalais, il a donné un certain nombre de recommandations à son homologue camerounais et à son staff dirigeant dans le but de parfaire la gestion de



la CNPS,

Le repas ainsi que les cadeaux représentants des statuettes en pierre de savon symbolisant l'unité, sont venus sceller ce bel exemple de coopération et d'amitié dans le domaine de la sécurité sociale.

Sport d'entreprise CNPS : Exit 2009 et vivement 2010 !

Par ETSOMBO Sylvestre ; Président du Comité des Sports

En préservant les nobles acquis du Mouvement sportif de la CNPS, la nouvelle Direction Générale a réussi le pari de généraliser la pratique sportive dans toutes les Régions, animée par le souci d'assurer le plein épanouissement de tous. Plusieurs disciplines sont ainsi à la portée du personnel intéressé : la Marche sportive, la Gymnastique, le tennis de table, le football, et au Hilton la piscine, le lawn tennis, le jacousi etc. Et très bientôt le retour du basket-ball et du handball.

Il faut dire que 2009 aura été, comme les autres années, une année d'intense activité sportive dans notre Organisme, preuve de la grande vitalité d'un personnel dont l'acharnement au travail n'a d'égal que son dynamisme sportif. La saison sportive CNPS 2009 s'est achevée en apothéose le 20 mars 2010, par la finale inter Directions.

Au terme d'un match riche en rebondissement et plein de suspens, suivi de bout en bout par une foule de spectateurs et supporteurs en liesse, c'est la « Synergie » DRH/DSI (Direction des Ressources Humaines/Direction des Systèmes d'information) qui s'est imposée face à la

DAG « Designer's » FC (Direction des Affaires Générales) par le score de 3 buts à 2.

Approché par la Radio de proximité de la CNPS à la fin de la rencontre, le Directeur Général, Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME n'a pas caché son sentiment de satisfaction, relevant au passage que cette finale était de loin la meilleure qu'il est eu à vivre depuis son arrivée à la CNPS. Il a annoncé plusieurs innovations pour la saison prochaine, entre autres l'organisation d'un Tournoi d'Entreprise CNPS convivial de niveau technique relevé, avec des équipes équilibrées en effectifs de qualité, constituées de joueurs issus de toutes les structures de la CNPS, permettant même aux footballeurs des Régions d'y prendre part en tant qu'Agent, afin de parfaire le brassage des ressources humaines à l'image



des autres disciplines de notre sport d'entreprise.

Parlant toujours d'innovation, outre les randonnées des marcheurs hors de la cité capitale et la participation des footballeurs de plus de 35 ans au Tournoi des Associations Deux Zéro du Centre (TADEZEC), il est annoncé le Tournoi des Régions CNPS lors des trêves de fin de saison, toujours dans le souci de communion et de détente des personnels.

Le moins que l'on puisse dire c'est que la CNPS bouge, marche, coure... et le meilleur reste à venir !

Le mouvement sportif dans la region Littoral/sud-ouest

Par Ndenga ; Chef de Centre de Prévoyance Sociale d'Akwa,

L'exercice 2009 a été marqué dans la région par une émulation particulièrement euphorique de la part des acteurs, dans la mesure où plusieurs disciplines sportives ont été menées par ceux-ci.

La marche sportive a rassemblé une cinquantaine d'amateurs tous les samedis. Cette discipline a connu la participation effective du Directeur Régional qui a tenu, par sa présence, à remotiver les acteurs qui accusaient un manque d'engouement.

Les dames de la Région se sont organisées au sein d'un groupe conduit par Mademoiselle NOUMENI Nicole, ancienne internationale de handball.

Le football, sport-roi par excellence a été à l'honneur tout au long de l'exercice. Sur le plan interne, un championnat inter services a été organisé, dans le but d'inculquer à nos personnels le sens de la convivialité et de la solidarité. Six (06) équipes ont été constituées : Prestations, Recouvrement,

Comptabilité, Gestion Immobilière, Bassa et Bonabéri.

Les rencontres qui se disputaient le samedi matin ont été âprement disputées, sans que l'esprit de camaraderie recherché ne fasse défaut. C'est dans cette ambiance sereine et bon enfant que l'équipe des Prestations sera sacrée championne 2009.

Il faut noter que le Chef de Centre d'Akwa, le Chef de Centre de Bonabéri et son Adjoint ont pris part à certains matches, où le côté spectaculaire et folklorique dominait nettement sur la recherche des résultats.

Sur un plan externe et relationnel, ce championnat a permis de renforcer le partenariat CNPS/IMPOTS, en ce sens que les responsables des deux administrations se sont rencontrés au

moins une fois par semaine et ont, à l'occasion, réglé certains détails professionnels. Nos personnels ont également sympathisé avec leurs collègues des autres administrations.

Pour encourager cette action, la Direction Générale a offert un équipement complet à l'équipe de football de la Région un équipement complet.

In Memoriam

28 Janvier 2010
Georges MOTAZE

le 28 Janvier 2010, le Chef de Centre de Bafia, Monsieur Motaze Georges nous quittait. Le Directeur Général de la CNPS et la famille prient tous ceux qui l'ont connu d'avoir une pensée pieuse pour le repos de son âme.



Cérémonie de Présentation des Vœux

Allocution de Monsieur Le Directeur Général

- Messieurs les Administrateurs,
- Messieurs les Présidents des associations de travailleurs retraités,
- Madame le Directeur Général Adjoint,
- Mesdames et Messieurs les Directeurs de l'Administration Centrale,
- Madame et Messieurs les Directeurs Régionaux,
- Mesdames et Messieurs les Chefs de Centre de Prévoyance sociale
- Distingués Invités,
- Chers collaborateurs,
- Mesdames et Messieurs,

Je suis particulièrement heureux de prendre la parole devant vous en ce jour, à l'occasion de la traditionnelle cérémonie dite de présentation des Vœux.

Mon bonheur est d'autant plus grand que cet événement, contrairement aux éditions précédentes, se déroule hors du siège de notre Organisation.

Aussi, je voudrais remercier vivement le Comité d'organisation de la présente cérémonie pour l'accueil chaleureux qui m'a été réservé en ces lieux.

Je remercie également toutes les délégations qui ont effectué le déplacement depuis la Direction Générale, ainsi que les 31 Centres de Prévoyance Sociale sur toute l'étendue du territoire national.

Merci d'être venus si nombreux et de si loin pour prendre part à cette cérémonie de Vœux dans la ville côtière de Douala.

- Mesdames et Messieurs,

La cérémonie de Vœux de cette année revêt à plus d'un titre des particularités qu'il me plaît de relever avec vous afin de mieux en cerner l'importance et la signification.

Il y a tout d'abord, comme vous le voyez, la délocalisation de cet événement qui, pour la première fois de l'histoire de notre institution, se tient non pas au siège à Yaoundé, mais à la Direction Régionale du Littoral & Sud – Ouest. Vous vous êtes sans doute posés la question : « pourquoi Douala ? »

Et moi je répondrai « Pourquoi toujours Yaoundé ? »

Le vent de modernisation et de changement qui souffle dans notre Organisation depuis 2008 ne devrait pas se limiter à certains monopoles. Les personnels des 31 Centres de Prévoyance sociale que compte la CNPS ont besoin de ressentir cette impulsion pour se sentir impliqués, interpellés et en phase avec l'évolution de l'organisation.

Et pourquoi donc pas Douala ?

Cette région, en plus d'être le poumon de l'activité économique du Cameroun, est par le fait même, la mamelle nourricière de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. En effet, la Direction Régionale du Littoral et Sud - Ouest compte le fichier d'employeurs le plus important de notre répertoire, soit près de 50% de l'ensemble de notre portefeuille.

L'attachement du personnel de cette ville aux idéaux que nous portons à certainement milité pour ce choix également.

- Mesdames et Messieurs,

L'année 2009 qui vient de s'écouler a vu la réalisation de plusieurs chantiers importants visant la modernisation des méthodes de travail, et l'optimisation des rendements au sein de la structure.

Je vous invite à parcourir avec moi l'ensemble de ces réalisations dans ce que d'aucuns appellent communément le bilan de l'année écoulée.

Ainsi, les activités suivantes ont été menées à la Direction Générale :

- l'assainissement de la gestion de l'organisation ;
- l'amélioration de la qualité du service aux usagers ;
- la reconstitution des réserves de trésorerie ;
- la formation du personnel et la modernisation de l'outil de travail par la mise sur pied d'un système d'information fiable et efficace ;
- l'équipement des bureaux et l'amélioration du plateau technique du CHE ;
- la réduction des charges administratives ;
- le recouvrement optimal des cotisations avec l'institution du versement des cotisations par le biais des établissements financiers ;
- le lancement du site Internet www.cnps.cm, la création de la messagerie interne et l'usage de la vidéo conférence ;
- l'acquisition de l'ex-immeuble CAMAIR à Paris ;

L'année 2009 a aussi été marquée par le déploiement des nouvelles structures conformément aux Délibérations 23 et 24 /08/PCA/CNPS du 26/11/08 portant organisation des structures centrales et des Services extérieurs. Cinq nouveaux centres ont vu le jour à Limbé, Maképé, Akwa, Messasi et Mimboan.

Les directions techniques n'ont pas été en reste de ces grandes réalisations.

La Direction du Recouvrement a enrichi le fichier des assurés sociaux de 4.094 nouveaux travailleurs immatriculés, tandis que les recettes techniques encaissées au cours de l'année 2009 s'élèvent à 77.561.777.568 de FCFA, soit 105,1% de résultats attendus.

Au niveau des Prestations, les Centres de Prévoyance Sociale sont devenus autonomes en matière de liquidation et de paiement des prestations sociales, à travers un transfert de compétences. De même, le déploiement de l'application Sappeli – Paiement a inauguré l'ère de la véritable décentralisation du traitement informatique de la liquidation des droits dans les Centres.

Enfin, l'année 2009 a vu la concrétisation de la mensualisation du paiement des pensions de vieillesse. A cela s'ajoute la bancarisation des pensions dont le taux est

passé de 7% à 40% de l'effectif des prestataires.

Les rappels des pensions gelées ont été payés pour un montant de près de quatre milliards de FCFA. De fait, le montant des prestations sociales liquidées au cours de l'exercice 2009 est de 59.848.507.552 F CFA.

Pour ce qui est du développement des systèmes d'information, la CNPS a connu au cours de l'exercice 2009 une véritable révolution à travers la mise en œuvre des applications informatiques ci-après développées en interne :

- Sapelli-paiements,
- Sapelli-OM,
- Sapelli-compta,
- Sapelli-loyers,
- Sapelli-Energizer,
- SIGHO. (Système Intégré de Gestion Hospitalière),

De même, le site internet est désormais fonctionnel pour nous rapprocher des différentes structures et de nos partenaires.

Notre Organisation s'est aussi enrichi d'une publication trimestrielle en couleur de 24 pages baptisée i-cnps qui a été favorablement accueillie par le public.

Sur le plan de l'action sanitaire, le Centre Hospitalier d'Essos s'est modernisé avec le relèvement complet de son plateau technique, ainsi que l'informatisation de la gestion de cet hôpital à travers le projet SIGHO, et la rédaction d'un cahier de charge sur la qualité du service rendu au C.H.E.

- Chers collaborateurs,
- Chers Personnels,
- Mesdames et Messieurs,

L'année 2009, comme vous avez pu le constater à travers l'énumération de nos réalisations, n'a pas été comme qui dirait « de tout repos ».

Plusieurs personnels engagés, rigoureux, pleins d'abnégation, et doués d'un grand esprit de sacrifice ont donné de leur temps et de leur énergie pour l'atteinte de ces objectifs.

Qu'ils soient une fois de plus remerciés. Mais surtout, qu'ils ne s'endorment pas sur leurs lauriers, car 2010 est une année hautement décisive pour notre Organisation. Des projets importants sont en chantiers ou en cours de réalisation :

- La Gestion par objectifs avec des entretiens individuels d'évaluations des responsables et des personnels de la structure, pour permettre à chacun de se sentir impliqué dans l'édification d'une CNPS nouvelle répondant aux normes internationales de management.

Cette année 2010 verra aussi,

- La poursuite de l'assainissement des fichiers des prestataires,
- la consolidation du système d'information, avec la mise en place des applications métiers, et d'un système unique de base de données ;
- la finalisation de la rédaction des procédures et la diffusion de ces dernières ;
- la maîtrise des fichiers employeurs et assurés sociaux afin d'améliorer la lisibilité des recettes et des charges ;
- la poursuite de la formation des personnels de la Direction de l'Audit et du Contrôle interne ;
- la conclusion d'un accord d'établissement
- la revalorisation raisonnable de la rémunération des personnels de l'organisation ;

Pour faire droit à notre politique de juste mesure des choses, nous comptons également faire des propositions au Gouvernement et au Chef de l'Etat sur le niveau de certaines prestations sociales.

Au vu de tout ce programme ambitieux, il reste à noter que 2010 demandera aux responsables et aux personnels, autant d'implication que 2009 voir plus pour l'atteinte de nos objectifs.

- Chers Collaborateurs,
- Chers Personnels,

Je voudrais pouvoir compter sur chacun de vous, pour mettre du sien et se donner au travail avec abnégation et ardeur, tout en vous réitérant les principes de respect de l'éthique et de hiérarchie, de discipline au travail et de responsabilisation à tous les niveaux de notre organisation.

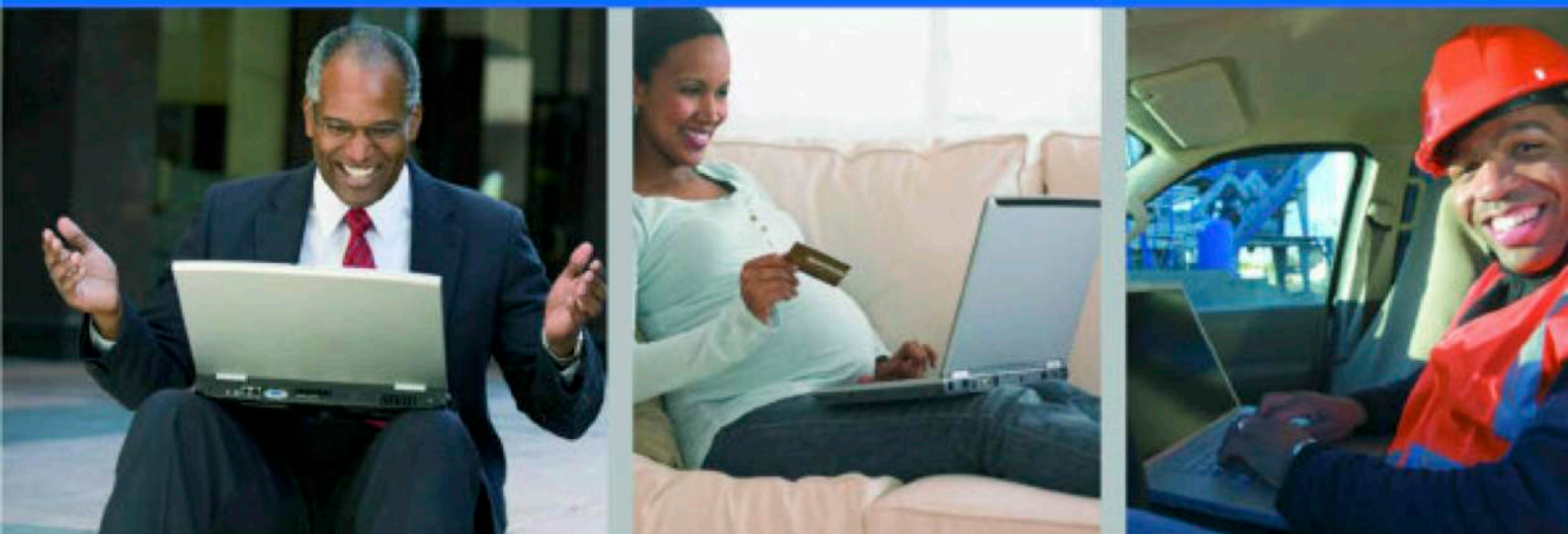
Fort de tout ce qui précède, permettez-moi, pour finir, de Vous souhaiter une fois de plus, ainsi qu'à vos familles respectives, mes vœux les meilleurs de Bonheur, de Santé, de Prospérité et de réussite pour l'année 2010.

- Vive la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale !
- Vive le Cameroun !

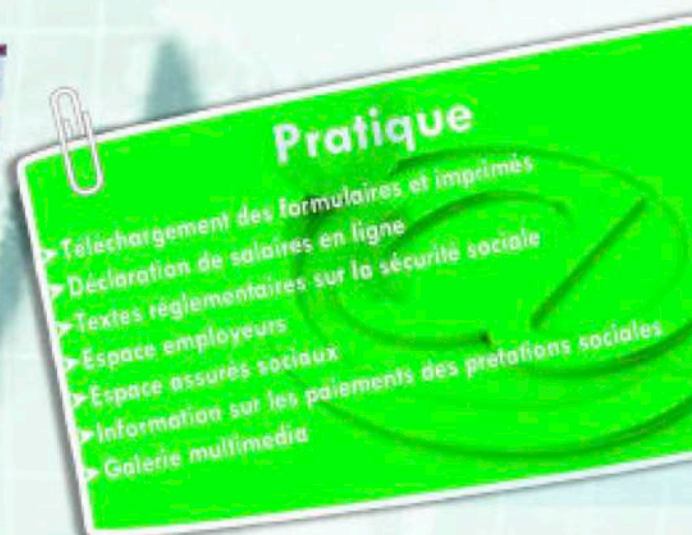
Je vous remercie pour votre aimable attention.

CAISSE NATIONALE DE PREVOYANCE SOCIALE

www.cnps.cm



Service en ligne



- Téléchargement des formulaires et imprimés
- Déclaration de salaires en ligne
- Textes réglementaires sur la sécurité sociale
- Espace employeurs
- Espace assurés sociaux
- Information sur les paiements des prestations sociales
- Galerie multimedia

Credit photos: getty images

CNPS BP 441 Yaoundé
Tel : 22224601 - Fax : 22225755
Communication : 22239158
E-mail : cnps.cameroun@cnps.cm



Notre sécurité en toute confiance.