

sur l'autoroute de la modernisation 2011, Achèvement des réformes

GED/LAD :

Gestion électronique et lecture
automatique des documents



RATIO COMPOSITE :
Outil de pilotage



Plate Forme financière
Sécurisation et optimisation



Le DG à dimanche midi

Siège social : Myog-Atangana Mballa
(Avant Cami Toyota) BP : 7396 Yaoundé
Tél : +237 22 69 17 10 - 22 06 30 88
Gsm : +237 99 29 47 47
Courriel : wisdom_partners@yahoo.fr



Vente billets d'avion - Location de voitures - Solutions Marketing - Événementiel



Actualité en bref _____ 4

Initiative

Exercice 2001 : actions prioritaires _____ 5

Le management par objectif,
un an après _____ 6Le contrôle interne et les vertus
de l'auto évaluation _____ 7

Action sociale

Remise solennelle de dons Au collège
Saint-Michel _____ 8

Des Lauriers à Ngaoundéré _____ 8

Journée Mondiale des Malades :
La musique au chevet des malades _____ 9

Dossier

Modernisation :
les forces de propulsion _____ 10CNPS BONANJO, le centre pilote
de la GED-LAD _____ 12

GED-LAD, opinion des utilisateurs pilotes _____ 13

Zoom

Interview du Directeur général de la
CNPS à «dimanche midi»
le 27 février 2011 _____ 14

Vie en entreprise

Modulation de la structuration du Ratio
Composite des Centres de Prévoyance
Sociale (CPS) _____ 16Les vœux du personnel au Directeur
Général à Ngaoundéré _____ 18La CNPS au Comice Agro Pastoral
d'Ebolowa, partenaire du monde rural _____ 2008 Mars 2011 journée internationale
de la femme, la CNPS en phase avec
la promotion de la femme _____ 21

International

CIPRES : Yaoundé 2011, Des résolutions
importantes et un record de participation _____ 22

Sport

La mega marche _____ 23

Le sport d'entreprise à la CNPS
boucle sa 9e saison. _____ 24

Page pratique

La CNPS sensibilise son personnel
sur le choléra _____ 25

Astuce : Comment nettoyer son écran? _____ 25

Humour _____ 25

Carnet rose _____ 26

La dernière ligne droite

QUELS sont nos défis majeurs en ce début d'année 2011 ? Qu'avons-nous fait jusque-là et durant les trois précédentes années au cours desquelles nous avons rivalisé d'imagination et d'ingéniosité, dans un élan collectif porté par notre détermination à hisser la CNPS au rang des institutions de sécurité sociale modernes ? Que nous reste-t-il à entreprendre sur le chemin de la modernité ?

Souvenons-nous qu'aux premières heures de ce parcours exaltant, nous étions tenus de proposer à nos clients un système palliatif de paiement des prestations sociales en un jour au lieu des 15 qui avaient cours et qui s'accompagnaient de nombreux désagréments et autant de déperditions financières.

A la faveur des réformes organisationnelles et technologiques engagées, nous nous acheminons progressivement vers la dématérialisation totale des paiements afin d'offrir à nos assurés sociaux le confort lié à la monétique (système de paiement par carte).

D'ores et déjà, nous nous rapprochons de l'efficacité optimale avec la mise en œuvre de la GED-LAD (Gestion électronique des documents et Lecture Automatique des Documents), procédé consistant en la dématérialisation intégrale du traitement des dossiers pour une prise en charge quasi instantanée de la demande.

Ces mutations successives et accélérées ont été rendues possibles grâce à un système d'information qui a su s'arrimer à la modernité.

Ainsi menées avec l'adhésion de nos partenaires sociaux, ces évolutions significatives participent des réformes de deuxième génération marquées par l'émergence d'outils d'exploitation (logiciel de gestion intégrée) et de collaboration (intranet). Le nouvel environnement de travail a pu tirer son financement de la plus-value issue des réformes organisationnelles et financières.

Sur ces acquis, nous avons mis le cap sur le pilotage des structures afin de doter le management d'une méthodologie et des outils harmonisés de suivi-évaluation des activités : c'est l'objet de la troisième génération des réformes sous-tendue par le Ratio Composite. Dans une perspective de six mois, cet outil original de pilotage déjà opérationnel dans les centres de prévoyance sociale sera étendu à l'ensemble des structures de l'organisme.

Nos priorités ne sont du reste pas axées uniquement sur le développement technologique. En effet, le mouvement sportif interne, réorganisé en 2010 et visant une plus grande diversité des pratiques, a montré toute sa vitalité. Aussi, j'exhorte l'ensemble du personnel à intégrer ce mouvement qui favorise le bien être individuel et l'esprit d'équipe indispensables à l'atteinte de nos objectifs.

Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME

Directeur Général

www.cnps.cm

28/03/11 Ouverture de la 4^e formation des personnels aux métiers du recouvrement des cotisations sociales et des prestations sociales.

Après les éditions de 1999, 2003 et 2006, les personnels de la CNPS bénéficient une fois de plus d'une formation pour renforcer les capacités de production dans les métiers techniques de la sécurité sociale. La cuvée 2011 a pris connaissance des objectifs et des résultats attendus par la Direction Générale, lors de la cérémonie d'ouverture qui a eu lieu le Lundi 28 Mars 2011 à Yaoundé.

Le nouveau pagne de la CNPS



La couverture sociale des travailleurs des transports se prépare.



UNE séance de travail sur le sujet a réuni la CNPS et les confederations et syndicats nationaux des travailleurs et employeurs du secteur des transports routiers urbains et interurbains, ainsi que des responsables du Ministère des Transports, le 15 Février 2011 à l'immeuble siège de l'organisme à Yaoundé. Les échanges ont porté sur l'examen d'un projet de convention tripartite qui sera signé dans les prochains jours, en vue de l'élargissement de la couverture sociale vers les chauffeurs de taxi, moto, car, bus, motorboys, bagagistes, personnel administratif des agences de voyages, auxiliaires de transport, ainsi que sur les droits et les obligations des uns et des autres.

La CNPS souhaite «Bonne année» à la tutelle.

REPRÉSENTÉE par son Directeur Général, le principal organisme de sécurité sociale du Cameroun a effectivement participé à la double cérémonie de la Rentrée Sociale du Gouvernement, dont le thème portait sur la problématique du travail décent, et de la présentation des vœux au Professeur Robert NKILI Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale, Président de la CTAS, Vice Président Mondial de la Conférence Internationale du Travail, doyen des Ministres du Travail dans le monde entier, au Palais des Congrès de Yaoundé, le jeudi 03 février 2011. Dans son allocution et s'adressant à toutes les parties prenantes de la sécurité sociale, le DG MEKULU MVONDO a axé la problématique du travail décent à l'importance de la prévention et de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, qui ne peuvent être possibles que « si les composantes Employeurs et Travailleurs se font immatriculer à la CNPS ».



CHANTIER INTERDI AU PUBLIC



Tenue de la 15^e JAP, le 28 avril 2011

«SÉCURITÉ et Santé au Travail : l'Organisation des Secours sur les Lieux de Travail », tel est le thème de la 15^e Journée Africaine de Prévention des Risques Professionnels (JAP). Cette journée, initiée conjointement par l'interafricaine de prévention des risques professionnels, l'OIT et l'A I S S, se célèbre chaque année.

L'EXERCICE 2011 : Actions prioritaires

par Nina Cécile ABOLO,
Chef de Service de la Communication

L'objectif majeur du plan d'action de l'exercice 2011 est l'aboutissement des réformes tendant à la modernisation de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. Un gros défi qui doit être relevé avec la participation de tous les personnels de l'Organisme, et qui à tous les niveaux, doit s'intégrer dans le contexte de la recherche d'une capacité durable à optimiser les ressources financières au moyen d'une rationalisation des choix budgétaires.

L'ENVELOPPE globale du budget de l'exercice 2011 validée par le Conseil d'Administration, est identique à celle de 2010. Elle a été arrêtée à 110 milliards de francs cfa. Au cours de la Conférence budgétaire du 10 janvier 2011, le Directeur Général a présenté à ses collaborateurs responsables de structures de l'administration centrale et des services extérieurs les caractéristiques de ce budget et surtout les actions prioritaires qui en découlent et qui de manière générale visent à pérenniser la rigueur pour «distinguer toujours l'essentiel de l'accessoire».

Les grandes orientations de l'exercice budgétaire 2011 vont dans le sens de la maximisation des recettes, la réduction des dépenses de fonctionnement, l'amélioration de la qualité de la gestion et du service rendu, la réhabilitation et le développement des outils de production. Le souci étant la cohérence budgétaire avec les priorités de l'organisme qui visent à consolider les acquis et poursuivre l'effort de rentabilité des gestions budgétaires (administration, formations sanitaires, immeubles, ...) pour sécuriser et pérenniser la sécurité sociale.

«Le budget ne signifie pas obligation de dépense, mais disponibilité de moyens»

Les recettes : La CNPS compte de moins en moins sur le remboursement de la dette publique mais doit veiller, dans un contexte de crise économique, à l'augmentation de ses ressources. Aussi en 2011, les structures génératrices de produits seront à la recherche permanente de la multiplication substantielle de leurs indicateurs d'efficacité et d'efficience/

- Le recouvrement dont la pleine res-

ponsabilité est désormais dévolue aux Chefs de Centres veillera à donner plus de lisibilité dans la gestion du partenariat avec la Direction Générale des Impôts, à améliorer le recouvrement des arriérés de cotisations sociales et à élargir le fichier des employeurs pour y intégrer les secteurs d'activité non encore couverts.

- **Les responsables financiers** s'assureront de la limitation des transactions en espèces et veilleront à une gestion intelligente des comptes de trésorerie pour réduire les charges bancaires.

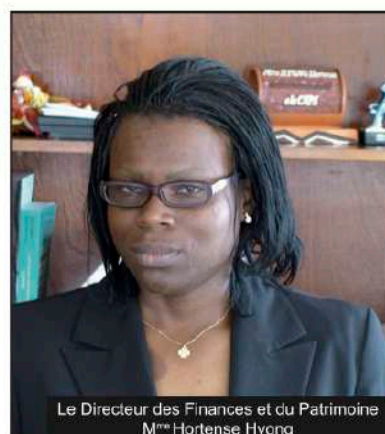
- **Les structures d'action sanitaire et sociale et les établissements de soins** augmenteront leur capacité d'autofinancement et s'assureront d'une prévision des charges en adéquation avec leur capacité de production,

- **Les responsables de la gestion des immeubles** veilleront à la pratique de prix concurrentiels et à la maîtrise des locataires.

«Rationaliser nos choix budgétaires pour maximiser l'utilité et minimiser la dépense»

Les dépenses : En matière de charges et de manière générale, la politique du «juste prix» en 2011 est de rigueur. Il s'agit de rechercher systématiquement les opportunités de réduction des charges sans compromettre la bonne réalisation des résultats tant pour les dépenses techniques que pour les charges administratives et de fonctionnement.

Les charges techniques : S'assurer toujours du versement du bon droit au bon bénéficiaire, et mettre fin aux paiements indus grâce à l'assainissement des fichiers et l'appropriation définitive des applications informatiques par les personnels.



Le Directeur des Finances et du Patrimoine
M^{me} Hortense Hyong

Le fonctionnement de l'Organisme : Tous les responsables devront veiller à la réalisation des économies structurelles par la maîtrise de l'opportunité, la qualité et le volume des engagements, la réduction de la consommation d'eau et d'électricité, la maîtrise de la consommation des fournitures de bureau.

La gestion des Ressources Humaines : un plan cohérent et transparent de gestion des ressources humaines sera tenu, assorti des besoins en personnels et d'outil d'accompagnement nécessaires

L'informatisation : les grands projets de modernisation aboutiront en 2011.

Les investissements pour 2011 : informatique, construction du Centre de Prévoyance sociale d'Akwa, réhabilitation des immeubles de rapport, relèvement du plateau technique des Centres médico sociaux de garaoua et Maroua, Achèvement des travaux de l'immeuble ministériel N° 1 «sapelli Buildings»

«Tout responsable du recouvrement des recettes sera chacun dans son domaine, objectivement apprécié sur sa capacité à aller au delà des objectifs de recettes à lui assignés»

Le Management par Objectifs, un an après

Par Lydie ZE MEKA,

Directeur des Ressources Humaines

L'UN des grands chantiers de modernisation de notre organisme au cours de l'année 2010 a été la mise en œuvre de la gestion par objectifs en début d'année à travers l'organisation des entretiens individuels d'évaluation des performances pour le compte de l'année 2009 et la fixation des nouveaux objectifs pour l'année 2010.

Cette activité relative au nouveau système d'organisation du travail et d'appréciation des performances qui a concerné tout le personnel, a été marqué par l'implication de Monsieur le Directeur Général qui a personnellement conduit les entretiens individuels d'évaluation de ses collaborateurs et responsables jusqu'au rang de chef de service dans les Services Centraux et les quatre Directions Régionales.

On peut dire un an après que la Gestion par Objectif a permis d'une part à chaque manager de proximité de connaître et d'apprécier les forces et les faiblesses de ses collaborateurs, et d'autre part à toutes les structures de partager la même vision managériale et garantir l'alignement stratégique.

Il n'est point de doute qu'avec la gestion par objectif, la CNPS va connaître à moyen terme l'émergence d'une nouvelle génération de responsables à la tête des unités opérationnelles, celle des managers, c'est-à-dire des personnes qui sans être des experts métiers peuvent mobiliser toutes les ressources mises à leur disposition pour atteindre les objectifs de manière efficace et surtout efficiente



Mme Lydie ZE MEKA
Directeur des Ressources Humaines

à travers leur capacité de planifier, de coordonner, de superviser et de rendre régulièrement compte de la réalisation des activités à la Direction Générale.

On peut relever de l'exploitation des fiches d'évaluation que :

- 1- la qualité du reporting a été améliorée par la production régulière des comptes rendus des activités ;
- 2- la gestion des fonds alloués aux structures en ce qui concerne les recettes et les dépenses effectuées est plus lisible ;

3- l'utilisation des ressources humaines a été optimisée par une gestion efficiente et optimale des personnels affectés, résultat d'une meilleure répartition des tâches ;

L'innovation majeure pour l'année 2011 sera l'instauration des ratios composites dans l'appréciation quotidienne du rendement des personnels dans les services centraux et extérieurs à travers cinq (05) indicateurs composites de base :

- la production ;
- la qualité de service ;
- la proactivité ;
- l'assiduité ;
- la tenue de l'environnement du travail.

Ce nouvel outil va permettre à la Direction des Ressources Humaines de mieux s'assurer de la fiabilité des appréciations faites par les managers de proximité pour ce qui est de la performance de leurs collaborateurs.



Une séance d'échanges avec le personnel.

Le contrôle interne et les vertus de l'auto évaluation

par Jean Pierre DIMALA MAHOP,

Directeur de l'Audit et du Contrôle Interne

DANS le cadre d'un plan de communication et de bonification de l'image de la Direction de l'Audit et du Contrôle Interne (DACI), mise à mal, d'une part, par un environnement culturel peu favorable à l'implantation de cette Direction au sein de la CNPS et, d'autre part, par une signification polysémique du couple de vocables au centre de la dénomination de cette nouvelle Structure, la DACI a entrepris de dérouler un certain nombre d'actions en vue de permettre aux uns et aux autres de mieux appréhender son rôle.

Au rang de ces actions, les séances d'imprégnation à certaines notions essentielles de l'Audit et du Contrôle interne, organisées à l'intention des Centres de Prévoyance Sociale (CPS) et des structures centrales de la CNPS, se sont imposées comme des actions prioritaires, au cours de l'exercice 2010. C'est ainsi qu'à ce jour, la majorité des structures sus évoquées a déjà bénéficié des enseignements prévus à cet effet.

Dans le même ordre d'idées, et dans un précédent article paru dans I-CNPS intitulé "Comprendre l'Audit Interne", nous nous attachions déjà à réduire les obstacles qui s'opposent à l'appropriation de la notion de l'Audit Interne par les uns et les autres. Il y a été exposé ce qu'est l'Audit Interne, ses missions, son champ d'action, son fonctionnement et les règles qui régissent cette fonction.

Le présent article "le Contrôle Interne" s'est également imposé comme une étape incontournable sur le long chemin qui nous mène à l'appropriation de cette seconde composante de la dénomination de la Direction. Il explorera tour à tour son rôle, sa mission dans une organisation de manière générale ainsi que sa spécificité à la CNPS.

Vocabulaire provenant d'une traduction difficile du terme anglo-saxon "Internal control" qui signifie "maîtriser", "vérifier", le Contrôle interne est un ensemble de dispositifs mis en œuvre par les responsables d'une organisation pour s'assurer raisonnablement que ses activités sont convenablement maîtrisées à tous les niveaux en vue de lui per-



M. DIMALA MAHOP Jean Pierre
Directeur de l'Audit et du Contrôle Interne

mettre d'atteindre ses objectifs.

Face à la complexité de plus en plus croissante des opérations qui se déroulent au sein des organisations modernes, à la multiplication des délégations de pouvoirs consécutive à la dispersion desdites opérations sur des superficies plus grandes et au foisonnement des textes réglementaires appelés à réguler le bon déroulement de ces opérations, le contrôle interne entend apporter une réponse satisfaisante à la question "Comment faire pour maîtriser au mieux ses activités et atteindre ses résultats ?"

Ce questionnement pratique, qui se trouve au centre des préoccupations des managers de tous bords, est au cœur de toutes les organisations modernes. Lancée dans un vaste chantier de modernisation de ses infrastructures, la CNPS n'échappe pas à la règle. Quels sont sa place et son contenu dans ce grand chantier ?

Dans l'option de la nouvelle vision managériale en cours dans l'Organisme, le dispositif de contrôle interne se traduit par la mise en œuvre d'un certain nombre de structures, de moyens et outils de gestion en vue de lui permettre de réaliser ses objectifs. Il s'agit notamment de :

- La promotion des valeurs éthiques et la mise en place d'une Charte des valeurs au sein de la CNPS ;
- L'adoption d'un nouvel organigramme des services centraux ayant permis la création de la Direction de l'Audit et du

Contrôle Interne, la mise en place de nouveaux CPS à Yaoundé et à Douala, la classification des Centres en catégories 1, 2 et 3 ainsi que la création des Directions régionales chargées de la coordination des activités des Centres ;

- L'élaboration et la mise en forme de nouvelles procédures devant permettre à l'Organisme de mieux maîtriser ses activités ;

- La mise en place d'une dynamique d'automatisation des processus métiers s'appuyant sur des applications informatiques labélisées Sappeli.- Le paiement des prestations sociales en un jour, comme dispositif de contrôle interne pouvant permettre d'annihiler les fraudes résultant des paiements multiples ;

- La politique du juste prix, dispositif de contrôle interne, ayant permis de réaliser les économies en vue d'une meilleure affectation des ressources et de reconstituer des réserves ;

- La mise en œuvre de la télé déclaration, objectif de modernisation majeur qui permet aujourd'hui aux employeurs de réaliser leur déclaration de salaire sans se déplacer via internet, tout en ayant une mise à jour automatique des comptes individuels ;

- La généralisation de la gestion par objectifs dans toutes les structures et la mise en place des ratios composites pour l'évaluation et le suivi des activités ainsi que la mesure des performances.

On le voit bien, à l'image de tous les managers modernes, le contrôle interne est au centre des préoccupations de la nouvelle vision managériale de la Direction Générale.

Il reste que la mise en place efficace de cet important corpus appelle au concours de tous. Car, s'inscrivant dans une démarche participative, associant le plus grand nombre de collaborateurs, elle ne peut être portée par quelques-uns seulement.

C'est dire que la mise en œuvre complète et efficace de ce précieux dispositif dont notre Organisme a besoin, ne saurait être un exercice solitaire, réservé à la Direction Générale.

A bientôt, Chers lecteurs !

Remise solennelle de dons Au collège Saint-Michel de Douala

Par Adeline BAYO,

Chef de Service des Affaires Générales, CNPS Bonanjo

LE 16 Février 2011 à 10 heures, devant une foule nombreuse d'élèves, de professeurs et d'anciens élèves du Collège Saint-Michel de Douala, le Directeur Général de la CNPS, Monsieur Alain Noël MEKULU AKAME, a remis un important don de 120 tables-bancs en bois sur support métallique au Principal dudit Collège, Michel, le Frère Claude DOYON. Un accueil chaleureux lui a été réservé par les responsables et les élèves.

Tout a commencé par l'exécution de l'hymne national par la fanfare du Collège. Ensuite une prière d'action de grâce a été dite par le Frère Aumônier. Le Principal du Collège a alors pris la parole pour souhaiter une chaleureuse et cordiale bienvenue à Monsieur le DG et à tous les invités présents. Dans son propos, il n'a pas caché sa joie de recevoir ce don qui tombe fort à propos, l'effectif du Collège allant sans cesse croissant d'année en année. Il a ainsi remercié le donateur en son nom propre et au nom de ses collaborateurs, des élèves et des parents d'élèves, pour ce geste de générosité qui témoigne de « l'attachement et de la recon-

naissance envers son ancien Etablissement » qui l'a si bien formé et lui a donné cette conscience de servir et d'être toujours à l'écoute des autres.

S'adressant aux élèves, il a émis le vœu que ce geste de générosité et d'amour pour le prochain leur serve d'exemple, pour qu'à leur tour, ils soient dévoués à la cause des plus petits. « la reconnaissance est une dette du cœur », a-t-il conclu.

Avec beaucoup d'émotion, le DG/ CNPS a pris la parole pour évoquer certains souvenirs et anecdotes. Il a précisé que le geste qu'il a posé est tout à fait naturel pour permettre à la jeunesse de bénéficier d'un encadrement et d'infrastructures propices à la formation et à l'éducation. Il a d'ailleurs promis de faire plus, la remise de 120 tables bancs n'étant qu'un début.

La dernière intervention était celle de la Présidente de la coopérative scolaire, Mademoiselle FONOU Patricia de la classe de Terminale A4 Espagnol qui a remercié le donateur au nom de tous ses camarades et en son nom propre pour ce beau cadeau. Tout en expri-



Le Directeur Général en compagnie du Principal du Collège St-Michel

mant sa gratitude, elle a dit combien ce don prouve combien le Directeur Général de la CNPS tient à l'éducation et à la formation de la jeunesse camerounaise en général et celle du Collège Saint Michel de Douala en particulier. Cet aîné, a-t-elle terminé, est un exemple de générosité et de fierté pour la jeunesse.

Des Lauriers à Ngaoundéré

Par Jules Armand HODIEB

UNE cérémonie peut en cacher une autre... Le 8 février 2011, à la veille de la présentation des vœux du personnel de la CNPS à son Directeur Général, une cérémonie riche en couleur et en symbole a été organisée par le Lamido de Ngaoundéré en l'honneur de M. Noel Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame et de l'organisme dont il préside les destinées.



Le Directeur Général avec le Lamido de Ngaoundéré

Il est 12 h ce mardi 08 février. Sous un soleil radieux, le Lamida s'est paré de ses plus beaux atours pour réserver un accueil des grands jours au Directeur Général et son importante suite. C'était la première visite à ce Lamido et ce fut l'occasion pour notre hôte de témoigner toute la reconnaissance de la communauté qu'il représente à l'égard de la CNPS et son illustre patron, par rapport à l'immense travail accompli.

Les sons de tambours et les chants stridents des groupes de danse se mêlaient à ceux des griots pour produire une sympathique cacophonie.

Lorsque accompagné du Lamido le DG apparaît, vêtu de la tenue tra-



Photo de groupe au Lamidat

ditionnelle qui symbolise ses nouveaux attributs (Le SARKIFADA ou chef de la cour), toute l'assistance est émue par la majesté du nouveau notable. La fantasia des grands jours s'est déployée pour ajouter au décor et à la grandeur de la cérémonie.

Sakifada signifie Chef de la cour, mais pas seulement. Il semble qu'en plus, certains privilèges qu'aucun homme ne refuserait y sont attachés. Tant mieux pour le Boss !

Journée Mondiale des Malades : La musique au chevet des malades

Par **Clarisse Marie-Madeleine MBASSI**,
Chargée d'études assistant à la Communication

La musique adoucit les mœurs... Cela s'est vérifié au Centre Hospitalier d'Essos où les chorales «101 et JBB» de la paroisse Briqueterie, ont conduit un atelier de chant au chevet des malades dudit hôpital le Vendredi 11 février 2011.



CETTE action originale initiée par le Centre d'Initiation à la Culture Douala, en collaboration avec la CNPS a fait du CHE le tout premier hôpital à célébrer la journée mondiale des malades, en y introduisant un projet de distraction en milieu hospitalier pour changer la perception que les malades ont de ce cadre.

Un public parfois surpris mais vite charmé

Tic Tac ! Tic tac ! le tempo est donné. La chorale JBB se présente et puise dans son répertoire une première chanson entraînante en langue douala, sous les yeux ébahis des patients et du personnel médical qui ne s'attendaient visiblement pas à un concert en pareil lieu ! Quelques titres et des pas de danse plus tard, le groupe se scinde en trios et quatuors à la demande des spectateurs.

Les malades apprécient sincèrement le geste. Certains avouent que cette distraction leur permettait de dédramatiser, de faire retomber l'angoisse. La timide Laéticia internée en pédiatrie, est «contente», d'autant qu'on lui

avait dit que l'hôpital était toujours triste.

De service en service, de chambre en chambre...

Au fur et à mesure que les chorales enchainent leurs morceaux, l'action du corps médical s'est vite étoffée. La remise des cadeaux aux malades, gardes malades et personnels soignants a été la cerise sur le gâteau de cette manifestation de solidarité. De Service en service, de chambre en chambre, des CD

de chant chorale sont offerts par le staff de l'hôpital conduit par son Directeur Adjoint, Yves AKOULOU ZE, en présence du Conseiller Médical Guillaume WAMBA et des Représentants desdites chorales.

L'aventure de cette célébration de la journée Mondiale des Malades au Centre Hospitalier d'Essos contribuera à atténuer le caractère dramatique des institutions hospitalières.



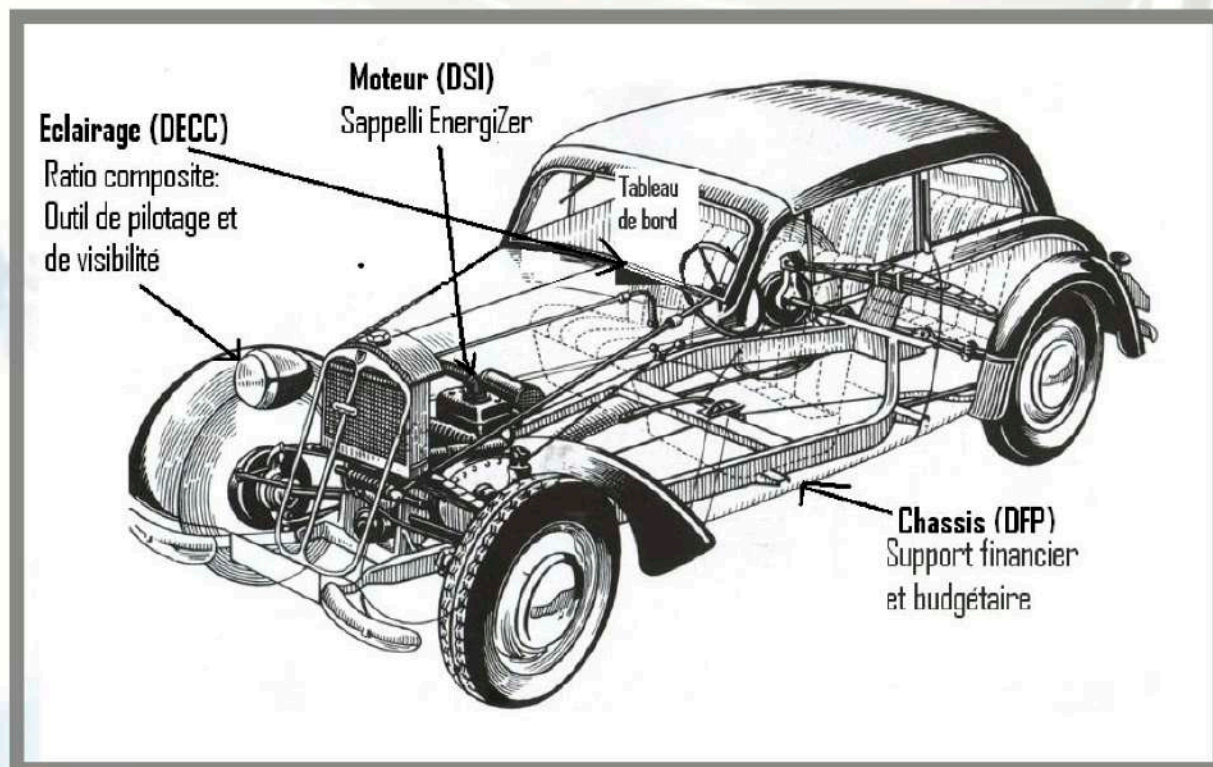
Une prestation de la chorale JBB à l'hôpital CNPS

Modernisation : les forces de propulsion

Par Jules Armand HODIEB

Chef de Département des Etudes de la Coopération et de la Communication

Au moment où la CNPS amorce le dernier virage de son vaste programme de modernisation, il nous est apparu utile de présenter les points d'ancrage de ce programme audacieux qui a permis un saut qualitatif exceptionnel.



Si les clients de l'organisme (les assurés sociaux, les employeurs, les usagers) marquent unanimement leur adhésion aux réformes entreprises depuis quelques temps, visibles de par l'amélioration sensible des délais de traitement et la prise en charge automatique des rappels lors de la liquidation des premiers droits, le rythme de ces réformes est, en interne, accéléré pour les uns, infernal et intenable pour les autres... la question que tout le monde devrait se poser est celle de savoir quel est le rythme adéquat par rapport à l'évolution de la société et de la technologie. Selon certains, il

faut davantage accélérer pour tenir également compte des forces centrifuges notamment internes.

Une rapide introspection nous amène à prendre conscience du retard accumulé pendant plusieurs générations : jusqu'en 2009, le système d'information était frappé d'obsolescence du fait principalement de l'absence d'une application de gestion intégrée, les conséquences étant entre autres l'insuffisance chronique de sécurisations et partant, les déperditions financières. L'absence également d'un outil de pilotage ajoutait aux dif-

ficultés de lisibilité de l'activité.

Il fallait par conséquent rivaliser d'ingéniosité et découpler les énergies pour se recentrer et se lancer dans la course pour le développement, rattraper absolument le retard technologique et méthodologique.

Le parcours de la CNPS vers la modernité peut être examiné par analogie à une course automobile qui met en scène toutes les entreprises, y compris celles en charge de la sécurité sociale. La voie de l'autoroute était incontournable eu égard aux retards accumulés, d'où l'exigence de vitesse et d'accélération. ►►

►► Quelles sont les forces de propulsion de ce véhicule CNPS qui partage le destin de 3600 agents, 100.000 pensionnés et plus de 350.000 assurés sociaux?

Le défi est énorme, la responsabilité collective et individuellement du personnel engagée... C'est dans ce contexte qu'il faut situer les orientations managériales stratégiques intervenues depuis 2009 et qui se résument en deux mots : rigueur et audace : rigueur dans la gestion administrative et financière, audace dans la prise d'initiatives multiformes allant des choix d'informatisation, d'investissement ou l'organisation du travail.

Une chose est sûre : sans une organisation financière ingénieuse, il n'aurait pas été possible de soutenir la multitude de projets de développements déployés en peu de temps, tout en assurant la satisfaction des avantages dus au personnel et le paiement régulier des prestations sociales.

La fin du trajet sur l'autoroute est envisagée en cette année 2011 ; en d'autres termes les réformes audacieuses dont l'informatisation, la GED-LAD et la méthodologie de pilotage seront entièrement implémentées. Le Directeur Général l'a rappelé le 9 février dernier à Ngaoundéré, à l'occasion de la cérémonie de présentation des vœux.

Par analogie, les forces motrices sont réparties entre le châssis, le moteur, l'éclairage, la cohérence d'ensemble dépendant du style de conduite (le style managérial).

Le châssis, structure fondamen-

talement garante de la stabilité et de la résistance à toute épreuve, est tenu par la Direction des Finances et du Patrimoine (DFP). C'est le support budgétaire et financier indispensable au soutien du développement à travers les projets innovants. En un an à peine (de 2009 à 2010), les réserves de sécurité ont été constituées et triplées moyennant un dispositif de planification dans le contexte de la GPO, de suivi et d'arbitrage rigoureux mais non moins rationnels ; ce qui a permis entre autre le financement de la décentralisation (marquée par l'émergence de 5 nouveaux centres de prévoyance sociale) et le vaste programme d'informatisation. De multiples formations au profit du personnel, à l'intérieur comme à l'étranger ont ainsi pu se réaliser.

Le moteur est construit et entretenu à la Direction des Systèmes d'Information (DSI), par ses ingénieurs de développement et de maintenance qui ont su mettre en œuvre d'importants projets dont l'assainissement des prestations sociales et un système de gestion intégrée des branches de la sécurité sociale. Energizer, épithète caractéristique des applications informatiques, illustre à suffisance la puissance allouée au moteur pour tenir le cap de 2011 et au-delà, relever les défis du futur. Cerise sur le gâteau, la Gestion Electronique et la lecture Automatique des Documents (GED-LAD) en cours de déploiement dans les centres de prévoyance sociale est la dernière née des innovations technologiques, plaçant la CNPS à l'avant-garde des entreprises modernes.

L'éclairage du tableau de bord (pour la lecture des indicateurs vitaux pendant le parcours) et de la voie (pour la visibilité et l'anticipation) est assuré par le Département des Etudes (DECC) qui a su mettre en application une vision managériale pour le pilotage des structures : Le Ratio composite est cet outil de pilotage par les tableaux de bord, en cours de déploiement dans les services centraux et les centres de prévoyance sociale. Ce ratio en bref, dans son application aux personnels et aux structures, se compose de 5 indicateurs transversaux et d'indicateurs composites : la production – la qualité du travail dont l'aptitude et la célérité – la pro activité – l'assiduité et la qualité de l'environnement.

Le style de conduite est imprégné de rigueur, de pragmatisme et surtout, d'audace. C'est l'une des mutations profondes enregistrées ces dernières années et dont beaucoup ont du mal à s'accommoder. Ce style est caractérisé par la quête permanente de la valeur ajoutée, transcendant de fait les débats spéculatifs qui engendrent plutôt des pesanteurs dans l'action managériale. Ici, le mérite est la vertu dominante, d'où l'importance accordée au Ratio Composite en tant qu'outil d'évaluation. A chacun de savoir tirer son épingle du jeu.

Des séminaires stratégiques sont annoncés dans les structures déconcentrées au mois d'avril 2011, dans le but d'évaluer le parcours effectué et partager amplement cette vision managériale.

CNPS BONANJO, le centre pilote de la GED-LAD

Par Yaulande Melanie Ondo

Directeur des Systèmes d'Information

Nous l'avons annoncé dans le numéro précédent et c'est une réalité aujourd'hui avec en prime le Centre de Prévoyance Sociale de Bonanjo, le déploiement du projet GED-LAD (gestion électronique des documents- lecture automatique des documents) a démarré au mois de février 2011.

Dans un organisme de sécurité sociale comme la CNPS, traiter les flux de papier entrants représente une charge de travail et financière considérable. La GED-LAD est un outil révo-

lutionnaire pour une gestion optimale des données au sein de notre entreprise notamment dans le processus de dématérialisation et d'accroissement de la productivité.

Sur le plan technique, les logiciels concernés et fournis par notre partenaire BELINK SOLUTIONS sont les suivants :

- Le logiciel CODEXIA GED pour la Gestion Electronique de Document.
- Le logiciel CODEXIA Workflow pour la gestion des corbeilles de l'application courrier.

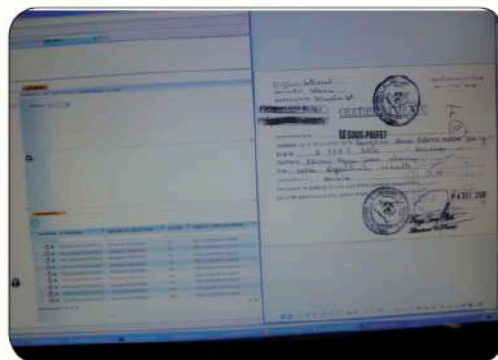
- La suite logicielle READSOFT DOCUMENTS pour la Lecture Automatique de Documents. L'offre est composée de ReadSoft DOCUMENTS for Forms pour la lecture, et l'indexation des documents structurés.

La CNPS a assuré l'interfaçage entre ces logiciels et l'application métiers intégrée Sapelli EnergiZer.

Sur le plan pratique, le processus de dématérialisation consiste en un certain nombre d'étapes :



Séance d'implémentation avec le consultant



Un exemple de dossier Ladé

Procédure de la LAD

- La préparation des documents :

Création du récépissé par le biais de l'application Sapelli EnergiZer ;

Constitution du jeu du dossier à numériser par un classement des pièces dans le strict respect des numéros d'ordre, d'intercalaire et types de pièces tels que défini sur le récépissé, après retrait des agrafes, carbonnes et doubles.

- La numérisation du dossier :

Il s'agit ici de scanner le dossier classé comme susmentionné en format A4 ou A3. Le dossier scanné est stocké dans une boîte d'archive électronique préalablement défini lors du paramétrage de cette application.

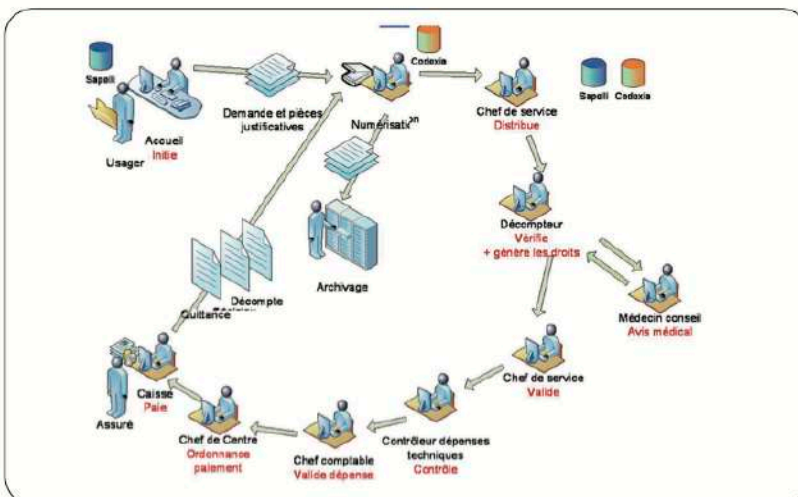
- **L'interprétation du dossier scanné** qui consiste à afficher le taux de reconnaissance des caractères ; ce taux doit être au moins égal à 95%

- **La vérification des formulaires et la correction des champs** mal lus en fonction du taux de reconnaissance obtenu à l'étape précédente.

- **Le transfert du dossier électronique dans le serveur.**

- **L'intégration automatique des données** issues de la numérisation dans l'application intégrée Sapelli EnergiZer.

Signalons que ce déploiement concerne



pour l'instant les formulaires d'immatriculation employeurs et assurés sociaux, des prestations familiales et pensions. Nous notons que cet outil a favorisé la célérité dans le traitement des dossiers et la virtualisation prend ici tout son envol. Tout agent intervenant dans la chaîne de traitement des dossiers peut accéder à un dossier électronique et le traiter, quelque soit le lieu géographique où il se trouve.

Le déploiement de cet outil dont les avantages ne sont plus à démontrer va se poursuivre dans les prochains jours ainsi que l'optimisation même de l'application au vu des propositions faites par les utilisateurs.

Toutefois, bienvenue sur l'autoroute de la GED-LAD.

GED-LAD :

Opinion des utilisateurs pilotes

Emmanuel KANE NDAME, correspondant informatique au centre de Bassa,



Cette avancée dans la modernisation, comment l'appréhendez-vous en tant que acteur clé du système d'information ?

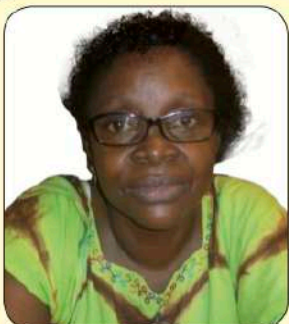
Elle vient à point nommé dans la mesure où l'activité de la CNPS était devenue lourde et on avait accumulé beaucoup d'instances. Avec l'informatisation, on voit en quelques mois une amélioration notable de la productivité. La GED/LAD vient accélérer le processus et apporte quelque chose de fondamental, la réduction de l'intervention de l'homme dans la chaîne de traitement.

Ces changements ne vont-ils pas trop vite ?

Pour dire vrai, on peut penser lorsqu'on reste dans une logique de moindre effort, qu'on va trop vite. Mais si on voit le retard qu'on a pris, on peut considérer que c'est une vitesse normale dans la mesure où le temps ne nous appartient pas. Si on a la possibilité d'innover il faut le faire sans retenue.

Dans votre travail, quels sont les apports que vous percevez ?

En tant que correspondant informatique, je perçois une réduction significative d'erreurs et d'instances dans la liquidation des dossiers. Nous aurons un surplus de travail parce qu'il faut former les utilisateurs à la maîtrise de l'outil, juste le temps pour eux de se l'approprier.

M^{me} TCHIENGANG Hortense, Chef service Immatriculation au centre de Bonanjo

Vous venez d'assister à une séance d'imprégnation à la GED/LAD.

Vos impressions ?

La GED/LAD nous permet de traiter rapidement les dossiers sans qu'ils soient manipulés par les opérationnels. C'est une opération qui nécessite une attention particulière de la

part de ceux qui réceptionnent le dossier et l'exploitent.

Quels sont les changements perceptibles dans votre travail ?

Un gain de temps énorme et de facilité d'accès à un document. Habituellement nous allons dans les armoires pour retrouver une pièce classée dans le dossier d'un employeur, avec plus ou moins de chance car si par mégarde le classement est mal fait, la pièce peut s'avérer introuvable. Par ailleurs, à force de manipuler les documents, ils finissent par se détériorer. Or ici, on ne touche plus les documents une fois archivés. Par conséquent la sécurisation accrue.

M^{me} MIMBANG : Chef Service Accueil et information au centre de Bonanjo

Vos impressions ?

Il n'y a plus de manipulation de papiers pour ceux qui traitent les dossiers. La manipulation se fait seulement au premier niveau (front office). Les armoires et les tables ne seront plus encombrées.

Quels changements perceptibles dans votre travail ?

- Beaucoup de vigilance ; l'agent d'accueil doit être très méticuleux ;
- Facilité de renseignement et de vérification ;
- Accès instantané au dossier virtuel ;
- Il faut redimensionner le service d'accueil en l'enrichissant de personnes compétentes dans toutes des prestations ;
- Il faut fonctionner en entonnoir, c'est-à-dire plus de personnes à l'entrée, de moins en moins à la saisie et au traitement. Ceci va contribuer à réduire les temps d'attente à l'accueil.

Interview du Directeur Général de la CNPS A «dimanche midi» le 27 février 2011

Dimanche Midi : Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME, bonjour !

NAOMMA : Bonjour !

DM : On vous taquine, bien volontiers, en disant que votre nom à lui tout seul est déjà un tout petit peu révélateur de la difficulté de la Prévoyance Sociale au Cameroun ?

DG : Tout à fait. D'après les missions qui nous sont confiées, nous avons de lourdes responsabilités à l'égard des populations, des partenaires sociaux, des pouvoirs publics... Si mon nom coïncide avec ce large programme, alors tant mieux !

DM : Vous comprenez que les populations regardent avec beaucoup d'anxiété vers vous, lorsqu'on parle de Prévoyance Sociale ?

DG : Oui, nous prenons la pleine mesure de ces responsabilités et c'est d'ailleurs la raison pour laquelle nous essayons de les assumer avec le maximum de sérieux et de rigueur, afin que nous apportions le maximum de satisfaction à ceux qui attendent beaucoup.

DM : Un chiffre fort, Monsieur le Directeur Général de la CNPS, 10% de personnes couvertes, cela vous donne, à vous-même un souci ?

DG : Oui et non. Oui, parce que nous souhaiterions couvrir le maximum de personnes, sinon tout le monde !

DM : Cela est possible au-delà de votre volonté, au plan, j'allais dire, presque philosophique ?

DG : C'est tout à fait possible selon le système, le régime de contribution qui pourrait être mis en place, selon un certain nombre de considérations qu'il faut examiner.

DM : Précisément, c'était l'objet de la 16^e session de la Conférence Interafricaine de la Prévoyance Sociale (CIPRES). Vous avez pu vous rapprocher, en clôturant les travaux vendredi dernier (25 Février 2011), d'une solution véritablement et convivialement acceptée par les pays africains membres de la CIPRES...

DG : Nous avons particulièrement examiné la possibilité d'élargir le maximum possible la question de la couverture maladie. Parce que les autres couvertures atteignent difficilement le taux maximum.

DM : Nous allons en reparler ; mais en matière de couverture maladie, qu'elle est la formule magique que vous avez trouvée ?

DG : La formule magique n'existe pas, hélas ! Elle dépend des pays, des ressources...

DM : Ça, on le savait déjà. Et si au terme des travaux de Yaoundé, vous le redites, on a envie de vous dire quoi de neuf ?

DG : L'expérience des autres profite à tous. Nous avons pu nous enrichir de ce que les autres ont pu faire, ce qu'ils sont entrain de faire ou envisagent de faire et cela nous conforte dans les projets que nous avons à court terme d'ailleurs.

DM : Concrètement, ces pays africains

nous apportent quoi, à nous camerounais, en matière de couverture maladie ?

DG : Nous avons le cas du Gabon, qui a mis sur pied un produit particulier qu'ils appellent « Produit Gabonais Economiquement Faible » et qui couvre tous ceux qui ont un revenu très bas, en deçà du SMIG et incapables d'assumer les charges de maladie.

DM : On vous répondra tout de suite M. le Directeur Général que « le Gabon, c'est le Gabon, il est beaucoup moins peuplé et beaucoup plus petit que le Cameroun » !

DG : C'est une question de volonté aussi. Je voulais dire qu'ils ont mis en place les modalités de financement permettant précisément de couvrir ceux-là...

DM : Alors, c'est modalités indiquent quoi ?

DG : Ce sont des taxes particulières à l'instar de celles sur l'alcool, la téléphonie, les cigarettes qui permettent de financer la couverture de cette catégorie de personnes.

DM : Mais au Cameroun, on a une tendance à l'informel. Comment ferez-vous pour que, par exemple, en prenant une option comme celle-là, on puisse se rapprocher de l'idéal de réunir une assiette suffisante pour couvrir le maximum de personnes ?



DG : C'est précisément l'objet de cette couverture et de cette modalité de financement, parce que plus vous avez les moyens, plus vous pouvez couvrir. Maintenant il y a des nuances de l'informel ; parce que vous avez des informels riches et qui dissimulent leurs revenus et des informels réellement pauvres. Les « réellement pauvres », on peut les couvrir si nous avons les financements nécessaires.

DM : On évoque le cas du Gabon... quel autre cas peut être utile aux camerounais ?

DG : Le Burkina- Faso, certes n'a pas encore implémenté le système, mais est entrain de le mettre en place. Nous nous inspirons particulièrement de leur méthodologie ; car il n'est pas aisé de mettre en place ce système.

DM : Vous pouvez nous rappeler en quelques mots en quoi consiste ce système ?

DG : Il consiste d'abord

à la mise sur pied de l'équipe projet, dédiée uniquement à la préparation d'une couverture maladie. Mais également en la séquentialisation des étapes de mise en place, tout comme une planification très méthodique qui s'étale sur plusieurs années et qui vise, au fur et à mesure, à augmenter le nombre de bénéficiaires de cette couverture maladie. C'est extrêmement intéressant à examiner et nous pouvons nous inspirer largement de cette méthodologie.

DM : Au sortir des travaux de Yaoundé, excusez-moi de revenir là-dessus, est-ce que le camerounais lambda peut se dire « dans quelques mois ou quelques années, je vais pouvoir être véritablement être pris en charge » dans cet environnement là ?

DG : Oui, je pourrais tout de suite dire oui, car c'est quelque chose qui a été planifiée. Le Chef de l'Etat S.E. Paul BIYA l'a déjà instruite. Nous sommes entrain d'examiner et de planifier la question. D'ici quelques années au plus tard, nous aurons bel et bien une couverture maladie fiable.

DM : Nous avons eu un certain nombre d'expériences plus ou moins privées qui n'ont pas semblé faire recette. Est-ce que, au cours des travaux, vous avez également regardé de ce côté-là ?

DG : Tout à fait, nous sommes des organismes publics, donc nous examinons la manière par laquelle les organismes publics mettent en place une politique de couverture maladie. Le privé, ça existe dans tous les pays, avec plus ou moins de bonheur. Cela ne nous préoccupe pas particulièrement, parce qu'étant hors du champ de couverture de nos compétences.

« Si les bénéficiaires reçoivent leurs prestations à temps et dans de bonnes conditions, notre mission est atteinte. »

DM : Si le privé a de bonnes recettes, peut-être bien autant que vous espérez des autres pays, vous pourriez regarder comment le privé se débrouille ?

DG : Vous savez, le privé recherche son bénéfice et pas la couverture. C'est des objectifs carrément antinomiques ! Il est donc difficile de rendre compatible un système de couverture de santé publique avec un autre qui recherche particulièrement le gain.

DM : Nous avons nos bonnes vieilles tontines. Ne peuvent-elles pas inspirer votre approche, en matière de couverture maladie ; car en général, on sait, comment faire quand on est malade dans nos villages et qu'on appartient à une tontine ?

DG : Oui, la tontine nous inspire. D'ailleurs, le projet qui a été rédigé à ce jour s'inspire un peu des procédés des tontines et des mutuelles, dont la principale philosophie

« Si les bénéficiaires reçoivent leurs prestations à temps et dans de bonnes conditions, notre mission est atteinte. » ►►

est la solidarité, donc celle d'une couverture de santé publique. Il ne fait pas de doute, à mon avis, que l'on intègre les tontines dans ce système : parce que la couverture maladie est une forme de solidarité entre les membres et les bénéficiaires. C'est exactement la même philosophie que nous adoptons.

DM : Puisque j'ai au micro le Directeur Général de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, j'en profite pour prendre des nouvelles de ce projet de restructuration du secteur. Où en est-on concrètement ?

DG : Je le répète toujours, c'est la responsabilité de l'Etat, par la CNPS de restructurer la sécurité sociale nationale. Nous y avons pris part et nous continuons de la faire. Pour ce qui nous concerne, et pour ce que j'en sais, les projets sont suffisamment avancés (s) et connaîtrons, bientôt, la haute sanction de qui de droit.

DM : Vous prenez cela au pluriel. Vous parlez de projets, c'est-à-dire de diverses caisses qui pourraient sortir de cette réforme en les spécialisant plus ou moins. Vous pensez que cela pourrait rendre le secteur plus efficace ?

DG : Je dois avouer qu'en ce qui me concerne, ce ne sont pas « les caisses » qui importent. Qu'il y en ait mille, ce n'est pas ce qui règle le problème de la sécurité sociale au Cameroun. C'est la fonctionnalité et c'est ce que nous recherchons comme résultat. Et l'un des projets considéré comme cadre de la sécurité sociale essaye d'apporter des réponses à cela. Ensuite, nous avons des textes d'application sur le régime de pension, sur les prestations familiales, la couverture maladie etc. C'est l'ensemble des dispositions pratiques de ces textes qui permettraient de faire avancer la sécurité sociale au Cameroun.

DM : Avec toujours en repères ces 10% de personnes couvertes, vous pensez qu'on pourrait atteindre, rêvons un peu, les 80% au Cameroun dans les prochaines années, au cas où ce projet prend corps ?

DG : Si tout se passe bien, nos petits chiffres nous laissent croire que nous pourrions arriver à couvrir 50% dans les trois prochaines années...

DM : Il resterait 50% de camerounais qui attendraient sur le bord du chemin ?

DG : Oui j'allais le dire et dans les 10 années, nous pourrions facilement atteindre les 90% voire les 100% !

DM : Alors dites-le moi, à voix basse, Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME, je ne le répèterais à personne. Vous préféreriez quand même rester le seul patron de la prévoyance sociale au Cameroun non ?

DG : Ah non ! Bien au contraire, vous vous imaginez ce que nous avons en charge aujourd'hui est énorme. Vous savez très bien ce que représente « la Caisse » au CAMEROUN, c'est énorme ! Cela ne nous laisse pas assez de temps pour les distractions ou autre chose.

DM : C'est d'autant de possibilités aussi d'élargir votre pouvoir dans tous les sens du terme ?

DG : Ça importe peu. De temps en temps, on a besoin de respirer un peu. Vous imaginez d'autres comme la maladie, la caisse

des fonctionnaires... je ne crois pas que ce soit la solution la plus pratique de tout concentrer dans une seule caisse.

DM : C'est plus prestigieux ! Vous serez alors un super Directeur Général, ça fait du bien dans la belle famille, les cercles d'amis etc.

DG : Non, si je vous disais plutôt ce que ça cause comme désagréments, vous ne m'envieriez pas du tout hein ! ?

DM : Le cas camerounais. Est-ce que vous pensez que, comparé aux autres nations du continent, le Cameroun fait bonne figure en matière de sécurité sociale ?

DG : Oui, tout à fait ! D'ailleurs nous faisons régulièrement du Bench-Marking et nous faisons l'objet de beaucoup de sollicitations de la part de nos collègues qui veulent savoir comment nous atteignons certains résultats, comment nous réussissons à moderniser l'organisme, satisfaire de plus en plus aisément et facilement nos bénéficiaires.

DM : Qu'est ce qui impressionne le plus dans notre approche à nous ?

DG : C'est d'abord l'organisation que nous mettons en place qui est assez innovante, imaginative et pratique. Avec elle, les bénéficiaires sont satisfaits. Et si les bénéficiaires sont satisfaits, alors notre mission est atteinte.

DM : On a beaucoup parlé des bâtiments à une époque où l'on disait pas mal de choses dans la presse. Vous avez vraiment repris la main sur l'immobilier de la CNPS ?

DG : Tout à fait, je crois que les résultats depuis deux ans vont crescendo. Nous avons quasiment doublé les revenus en matière immobilière et nous pensons les augmenter dans les prochains mois encore.

DM : Maintenant que vous ne pourchassez pas les retraités avec des jets d'eau. On les voit casés et de plus en plus apparemment satisfaits. Vous avez le sentiment qu'il y a une autre étape à franchir peut-être, pour qu'ils le soient plus encore lorsqu'ils viennent toucher leurs pensions ?

DG : Oui, il y a toujours lieu d'améliorer. En ce moment, nous examinons la possibilité, pour ceux qui viennent encore percevoir leurs pensions en espèces, de leur donner plutôt des cartes bancaires même s'ils n'ont pas de comptes bancaires. Ceci leur permettra de toucher leur argent dans les guichets des banques et nous n'aurons pratiquement plus personne à nos guichets.

DM : On n'entend plus beaucoup parler du paiement en un jour. Il semble que cela n'a pas tout à fait, fait l'unanimité dans les rangs des bénéficiaires ?

DG : On n'en parle plus parce que cette pratique s'est banalisée, après avoir eu un succès énorme !

DM : Ils vous ont opposé que ça les exposait à des agressions, à des demandes de la famille, de l'entourage, ils auraient peut-être préféré que tout cela se fasse dans la plus grande discrétion ?

DG : Vous savez bien qu'avant ça ne se faisait pas dans la discrétion, mais plutôt dans la difficulté de l'attente pendant plusieurs jours pour percevoir son argent entassé dans les salles. C'était beaucoup plus pénible et retentissant qu'aujourd'hui où on est plus à l'aise pour percevoir son argent.

DM : Dans le monde, on parle beaucoup de la rallonge de la période d'activité pour pouvoir élargir aussi l'assiette des cotisations. Est-ce que vous pensez que ce débat là puisse se prolonger au Cameroun ?

DG : C'est un débat qui existe déjà chez nous. Nous avons procédé récemment à une étude actuarielle, pour la première fois de l'histoire à la CNPS, les chiffres sont assez surprenants et posent cette problématique. Cela permettrait surtout de renflouer les caisses et de réduire, sinon supprimer, le déficit structurel en matière de pensions retraites. C'est un mode de financement qu'il faudrait expérimenter... (il coupe)

DM : Pas de souci en ce moment puisque la CNPS est plutôt, semble-t-il, en surliquidités !

DG : Oui, être ne surliquidités ne veut pas dire que le système s'équilibre. C'est parce que nous faisons beaucoup d'efforts de gestion de réduction de coûts que

«Notre organisation est innovante, imaginative et pratique»

nous avons constitué des réserves. Mais si nous ne changeons pas les paramètres de notre système, il va sans dire que ces réserves vont s'amenuiser, sinon disparaître, peut-être dans une dizaine d'années. Il vaut mieux d'ores et déjà prendre des dispositions.

DM : Je termine par une question innocente, sans arrière pensée. Est-ce que la réforme de la sécurité sociale au Cameroun n'est pas davantage une question politique que véritablement technique ?

DG : Toute question de société est d'abord politique. C'est le politique qui décide, oriente et impulse. Donc la question est d'abord politique et le Cameroun a bien fait de la situer au plan politique. Le Chef de l'Etat a décidé de réorienter la politique de sécurité sociale en prescrivant les mesures des réformes qui vous ont été indiquées déjà. Il nous appartient, à présent, nous techniciens, d'élaborer les projets de textes d'application pour rendre la chose faisable avec le maximum d'efficacité. La balle est donc dans notre camp.

DM : Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME, merci infiniment d'être venu à Dimanche Midi...

DG : Je vous remercie !

PS : l'interview a été diffusée dans l'émission Dimanche midi du 27 Mars 2011, sur le Poste National de la CRTV. Les intertitres sont de la rédaction.

Modulation de la structuration du Ratio Composite des Centres de Prévoyance Sociale

D'AMÉLIORATIONS en améliorations suivant les orientations managériales, le Ratio Composite des CPS un an après a connu les évolutions ci-après :

Configuration initiale : version 1.0

- Indicateur de qualité de service ;
- Indicateur du recouvrement spontané ;
- Indicateur de gestion budgétaire ;
- Indicateur de gestion comptable ;
- Indicateur du reporting ;
- Indicateur de mutation ou de fidélisation (changements de segment)

Première évolution: version 1.5

Principales caractéristiques :

- Transfert en annexe, de l'indicateur de gestion comptable, au vu des performances nivelées vers l'optimum (85%) et pour tenir compte des contraintes d'évaluation (nécessité absolue pour le service central de la comptabilité de se déplacer) ;
- Introduction d'un indice composite sur la qualité du sondage mené par les services d'accueil, visant à faire respecter par tous les consignes méthodologiques de ce sondage.

Deuxième évolution : version 2.1

Principales caractéristiques :

- Introduction d'un indice d'innovation dans l'indicateur de qualité de service, pour primer les structures

qui émettent des bonnes pratiques ;

- Introduction d'une différenciation entre les coefficients du taux de mobilité et du taux de recouvrement, pour donner plus de poids à la mobilité et ceci en application de la vision managériale qui encourage la mobilité du fichier au détriment de la gestion sélective des employeurs (gestion axée sur les gros cotisants) ;

- Retrait de l'indice de tenue du fichier employeur défini comme indice composite du recouvrement, pour en faire un indicateur à part entière ;

- Déstagement de l'indicateur du reporting des indices de reporting des prestations et du recouvrement, pour ne laisser que celui des statistiques mensuelles pour la DECC qui contient déjà les données de toutes les activités techniques ;

- Introduction dans l'indicateur du reporting, d'un indice des « actions à mener » visant à sanctionner l'envoi ou non par les centres, du tableau des actions à mener définies afin de corriger les insuffisances relevées par le précédent ratio composite.

Troisième évolution : version 3.1

Principales caractéristiques :

- Régulation du coefficient de l'indicateur du recouvrement spontané selon la région virtuelle d'appartenance du centre : application d'un taux de régression en fonction de l'aggravation de la configuration (contexte socio économique spécifique) ;
- Introduction d'un indicateur de télé-déclaration

Quatrième évolution : version 4.2

Configuration applicable dès l'éva-



Equipe du Ratio Composite

uation prévue en avril 2011 pour le compte des mois de janvier et février 2011.

Principales caractéristiques :

- Retrait de l'indice de la qualité du sondage, du fait que la méthodologie est bien assimilée par tous et la qualité optimisée ;
- Introduction d'un indicateur de

Direction Générale : Pace 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 A 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
Félicité NGO MBODA
Clarisse MBASSI
Gaston M'VELLE
Fabrice Robert MBA
Jean Faustin BETAYENE
Marie Christine NGUE
Laurentine EKOBEA
Thomas TANG

ONT PARTICIPÉ

Lydie ZE MEKA
Yaulande ONDO
Adeline BAYO
Jean-Paul DIMALA

EQUIPE TECHNIQUE

Edition
Jules Armand HODIEB
Nina Cécile ABOLO
Clarisse MBASSI
Infographie
Bertrand FINI
Images
Fabrice Robert MBA O.
Impression
Colorix

►► contrôle a posteriori des prestations sociales, en application d'une instruction du DG lors de l'évaluation annuelle 2011 des chefs de centre, et en conformité avec les ratios prudentiels CIPRES ;

- Introduction d'un indicateur d'assainissement du fichier employeur : le taux de diminution des Rouges entre deux évaluations détermine la performance d'assainissement. Cette diminution potentielle devra être assortie d'une observation permettant de bien comprendre le contexte et les justifications y afférents ;

- Introduction d'un indice du recouvrement non spontané dans l'indicateur du recouvrement ;

- Introduction d'un indicateur de suivi et d'évaluation des moratoires dans chaque segment, distinct des autres formes d'endettement ;

- Introduction d'un indicateur de progression des contrôles employeurs, pour intégrer la méthodologie de planification et de suivi des contrôles dans la performance générale de la structure (nécessité de donner davantage de cohérence et de diversité au ratio composite) ;

- Transfert en annexe de l'indicateur de tenue du fichier employeur en raison des difficultés d'évaluation. En effet, l'évaluation ne peut se faire qu'à l'occasion d'une descente de la Région ou de la DACI ; à ce moment, le tableau de bord annexe sera renseigné ;

- Transfert en annexe de l'indicateur de gestion budgétaire pour les mêmes raisons que ci-dessus et compte tenu de ce que les performances budgétaires se sont stabilisées au niveau optimal (plus de 85%) ;

- Modulation de l'indicateur de télédéclaration, pour tenir compte du contexte socio-technologique des centres : la ratio sera calculé sur la base des segments vert et jaune dans les centres de Yaoundé et Douala et du segment vert uni-

quement dans les centres périphériques. Cette évolution découle de l'analyse du contexte du centre de Bertoua qui a été agréée par le Directeur Général.

Au total, la version 4.2 la plus actuelle du Ratio Composite se présente comme suit :

- Indicateur de qualité de service
- indice note des usagers ;
- tenue de l'environnement ;
- innovation) ;
- Indicateur du recouvrement
- indices du recouvrement spontané
- par segment (vert, jaune, rouge) et avec indication du taux de mobilité et du taux de recouvrement
- indice du recouvrement non spontané
- par segment (vert, jaune, rouge)
- par moratoire et autres endettement ;
- et avec indication du taux de mobilité et du taux de recouvrement
- Indicateur d'assainissement du segment rouge
- Indicateur de contrôle à posteriori des prestations sociales (par sondage de toutes les branches)
- Indice d'anomalies
- Indice d'erreurs
- Indicateur de progression des contrôles employeurs
- Indice de performance progressive (dans les verts, les jaunes, les rouges)
- Indicateur de télédéclaration
- Indicateur du reporting
- Indice de reporting des statistiques générales pour la DECC
- Indice de reporting des actions à mener
- Indicateur de fidélisation
- Indice de mutation du jaune au vert

- Indice de mutation du rouge vers la tranche active

Ce saut qualitatif procède non seulement de la nécessité de parfaire la lisibilité en rapport avec l'évolution de la vision managériale, mais également du souci de produire le Ratio Composite sans être tenu par la contrainte de déplacement des évaluateurs dans les centres.

La présente configuration des coefficients de régulation.

Transposition au personnel

Quel est l'apport individuel du personnel dans la réalisation des résultats ?

Quelles sont précisément les insuffisances sur lesquelles il convient d'agir pour relever les performances individuelles ?

Pour y répondre, le Directeur Général a instruit la conception d'un Ratio Composite des personnels autour de cinq indicateurs : la production, la qualité du travail, la proactivité, l'assiduité, et la tenue de l'environnement.

Ce ratio est en cours de déploiement dans les services centraux, puis le centre hospitalier d'Essos, les centres médicaux sociaux et les CPS.

Nous y reviendrons amplement dans notre prochaine édition.

Lexique : Segment vert : employeurs structurés constants ; segment jaune : employeurs structurés fluctuants ; segment orange : employeurs non structurés ; segment rouge : employeurs inactifs.

Tranche active : segments vert + jaune + orange ; tranche structurée : segments vert + jaune.

L'équipe-projet

Les vœux du personnel au Directeur General à Ngaoundéré

par Nina Cécile ABOLO,
Chef de Service de la Communication

La présentation des vœux à la CNPS est une vieille tradition qui depuis deux ans se célèbre dans les villes autres que Yaoundé, siège de l'institution. Après Douala en 2010, le Directeur Général a présidé l'évènement à Ngaoundéré le 9 février 2011, en présence des responsables de l'administration centrale, de tous les Chefs de Centre de Prévoyance Sociale du Cameroun, des personnels en service dans la région Adamaoua/Nord/Extrême-Nord, des retraités et des partenaires sociaux de cette localité. Une cérémonie riche en sons, couleurs et enseignements, dans une ambiance sereine, animée par la Chorale « Voix de Prévoyance » et ponctuée par trois prises de paroles agrémentées d'animations culturelles de différentes traditions du Cameroun et d'une représentation humoristique sur la qualité du service à la CNPS.

Tout a commencé par l'exécution de l'hymne national par la chorale « Voix de Prévoyance ». Ensuite, Monsieur SOUAIBOU BAGOURA, Directeur Régional de la CNPS pour l'Adamaoua, le Nord et l'Extrême-Nord a souhaité une chaleureuse bienvenue et un agréable séjour dans son territoire de compétence à Monsieur le Directeur Général et à toutes les délégations présentes à la cérémonie. Il a aussi exprimé son émotion et sa joie d'accueillir pour la première fois à Ngaoundéré, une telle cérémonie qui rassemble en même temps le Directeur Général, le Directeur Général Adjoint, l'essentiel des responsables de structure de l'Administration centrale et tous les chefs de Centre de Prévoyance Sociale du Cameroun. Le Directeur Régional a poursuivi son propos par des remerciements à Monsieur le Directeur Général pour avoir choisi d'organiser la présentation des vœux dans les régions, preuve que « à ses yeux, il n'existe pas de personnels privilégiés à la CNPS ». Il a terminé son propos en réitérant l'engagement des populations de sa région à travailler sans relâche, tout en sollicitant plus de collaboration entre les structures de l'Administration centrale et les



services extérieurs.

Le deuxième orateur de la cérémonie était le Directeur Adjoint des Ressources Humaines. Il a avant tout invité les participants à observer une minute de silence en mémoire des collègues décédés au cours de l'année 2010. Après quoi, il a présenté un bilan des événements importants qui ont marqué la CNPS sur les plans techniques, sanitaire et social. Il s'agit entre autres de :

- le lancement d'un projet pour l'assainissement du fichier des assurés,
- l'opération de vérification des pièces d'état civil et des certifi-

cats de scolarité produits pour les dossiers des prestations familiales,

- la mise en œuvre de l'évaluation du personnel
- l'octroi d'une plus grande autonomie aux structures extérieures,
- l'élaboration et le déploiement d'un outil de pilotage des structures : le ratio composite,

Tout en reconnaissant que ces réalisations sont le fruit de la pugnacité de certains, il a invité l'ensemble des personnels à combattre résolument les maux qui minent encore la CNPS tels que l'absentéisme et les retards



Le Directeur Général et le Chef de Centre de Bertoua

au travail, les fraudes de toutes sortes, la diffusion de fausses informations, etc Aussi, a-t-il souhaité pour terminer son propos, que l'année 2011 soit heureuse sur tous les plans pour l'ensemble de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Après le mot de bienvenue du Directeur Régional et le bilan présenté par le Directeur Adjoint des Ressources Humaines, le discours de Monsieur le Directeur Général a permis de comprendre que 2011 sera l'année de « l'aboutissement de toutes les réformes audacieuses » qui ont été engagées. Son message a été une invitation de tous ceux qui participent au bon fonctionnement de la CNPS à « se mettre prêts pour poursuivre la bataille de la modernisation et de l'efficacité », parce que, dit-il « une toupie qui cesse de tourner tombe ». Et pour demeurer sur les sommets auxquels ils sont parvenus grâce aux réformes, les personnels de la CNPS doivent donc poursuivre leur mission qui consiste à « assurer le service dû aux usagers ».

Plusieurs défis sont ainsi à relever en 2011, notamment :

- la consolidation de la gestion par objectifs pour permettre à chacun de se sentir impliqué dans le fonctionnement de l'organisme,

- le plein déroulement des applications Sapelli EnergiZer et Siglo,

- la poursuite de l'assainissement des fichiers,

- la consolidation du système d'information avec la mise en place de la gestion électronique des documents et de la lecture automatique des documents (Ged-Lad),

- la poursuite de la maîtrise des fichiers employeurs et assurés qui est un talon d'achille des Centres de Prévoyance Sociale et qui constitue désormais un point de notation de ces derniers, tout comme les statistiques sur la télé déclaration et la capacité d'organisation du travail dans les Centres.

« Puis-je compter sur vous pour atteindre ces objectifs en 2011 ? », c'est ainsi que s'est finalement interrogé le Directeur Général, s'adressant tour à tour aux différents groupes présents à la cérémonie, tout en insistant sur les Chefs de Centre de Prévoyance Sociale qui pour lui sont des « DG en miniature » dans leurs zones de compétence respectives. Les applaudissements approbateurs de ces derniers ont été le témoignage de leur engagement à œuvrer pour la réalisation des objectifs fixés en 2011.

Des souhaits de santé, de réus-



Le Directeur Général et le Chef de Centre de Kribi

site, de prospérité et de bonheur ont ensuite été formulés par le Directeur Général à l'endroit de tous ses collaborateurs et des partenaires de la CNPS ; et la cérémonie s'est achevée par de chaleureuses poignées de main des participants au Directeur Général, avec des bouquets de fleurs, des cadeaux symboliques et même des chansons.

Le partage cordial du buffet bien garni et un concert de musique par la chorale « La Voix de Prévoyance » marqueront la fin de l'événement.

Les souhaits de santé, de réussite, de prospérité et de bonheur ont ensuite été formulés par le Directeur Général à l'endroit de tous ses collaborateurs et des partenaires de la CNPS ; et la cérémonie s'est achevée par des poignets de main des participants au Directeur Général. Au cours de cette étape festive, chacun a pu lui adresser de vive voix ses vœux pour l'année 2011. Les délégations de l'Administration centrale, des directions régionales, des Centres de Prévoyance sociale, des associations de travailleurs retraités, de la chorale et des structures rattachées à la direction générale ont ainsi, sous la conduite de leurs responsables respectifs, fait allégeance avec des bouquets de fleurs, des cadeaux symboliques et même des chansons.

La cérémonie de présentation des vœux de Ngaoundéré s'est achevée par le partage cordial d'un buffet bien garni et l'animation d'un concert de musique par la chorale de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale « La Voix de Prévoyance ».

La CNPS au Comice Agro Pastoral d'Ebolowa, partenaire du monde rural

par Nina Cécile ABOLO,
Chef de Service de la Communication

Les rideaux du Comice agropastoral se sont fermés sur Ebolowa le 22 janvier 2011. Pendant une semaine, cette ville a été au cœur de l'actualité camerounaise. En effet, sous la Présidence effective du Chef de l'Etat Son Excellence Paul BIYA, tous les acteurs nationaux du monde de l'agriculture, de l'élevage, des pêches, de la foresterie et de l'agro industrie s'y sont retrouvés pour faire valoir leur savoir-faire et partager leurs expériences respectives. Plusieurs membres du gouvernement, autorités administratives, religieuses et traditionnelles, opérateurs économiques, élites locales et visiteurs ont assisté massivement à ce programme dense et riche dans une ambiance carnavalesque. L'événement a offert l'opportunité à la CNPS de sensibiliser les participants à l'importance de la protection sociale et de vulgariser ses nouveaux services à l'instar de la télé déclaration.

COMICE AGROPASTORAL
EBOLOWA 2011



Le carnaval du comice



Le DG avec l'équipe d'animation du stand.

Le rendez-vous des «seigneurs de la terre» n'aura pas été seulement un moment d'exposition des productions agricoles et pastorales. Les entreprises de tous les secteurs, conscientes de la grande mobilisation à laquelle cet événement devait donner lieu, y ont aussi eu droit à une présence communicationnelle. La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale n'est pas passée inaperçue sur le site baptisé «village du comice», avec une double présence fixe et mobile. La sécurité sociale était expliquée aux participants par l'animation d'un double stand institutionnel et

le déploiement d'une équipe mobile de sensibilisation.

Le Directeur Général Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME conduisait lui-même le groupe d'animation pendant toute la durée de l'événement. Une équipe constituée de responsables et des personnels de la Direction Générale et du Centre de Prévoyance sociale d'Ebolowa.

A en croire l'affluence permanente dans le stand, la diversité des visiteurs et la



Une vue du stand CNPS

qualité des avis marqués dans le livre d'or, le comice d'Ebolowa a eu beaucoup de succès.

08 Mars 2011 journée internationale de la femme La CNPS en phase avec la promotion de la femme

De concert avec la Communauté Internationale, le Cameroun a célébré le 08 Mars 2011, la 26ème Edition de la Journée Internationale de la Femme sous le thème: « Egalité d'accès à l'éducation, à la formation, à la science et à la technologie : sentier pour un travail décent pour les femmes ». Un thème en accord avec la vision managériale de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Pour en parler, nous avons rencontré Madame Cécile, Directeur Adjoint des Prestations, porte étendard des femmes de la CNPS lors du défilé de Yaoundé.



Défilé des femmes de la CNPS

1- Que reprenez-vous de cette célébration du 08 mars 2011 ?

C'est une journée de commémoration. Je retiens surtout le thème de cette année qui va dans le droit fil de ce que cette journée représente. «Egalité d'accès à l'éducation, à la formation, à la science et à la technologie : sentier pour un travail décent pour les femmes». C'est un thème pertinent parce que ces atouts évoqués sont des voies qui vont permettre aux femmes de pouvoir accéder au travail décent la tête haute, d'entrer en compétition en toute objectivité et en toute rationalité.

2- Le thème retenu cette année rentre-t-il en droite ligne avec la vision managériale de la CNPS ?

Pour ce qui est du thème d'abord, le but est d'arriver à la parité. Le directeur des ressources humaines a opté qu'à terme, on devrait privilégier les femmes qui ont des compétences plutôt que des hommes, parce qu'ils sont hommes. S'il n'y a à notre disposition

que des femmes compétentes, on doit pouvoir les prendre. Je pense que dans la démarche qui risque d'aller tout droit vers l'égalité des droits, il faut d'abord tendre vers la parité. Pour cela, il faut donner les moyens aux femmes en termes d'éducation et de formation. Ceci leur permettra de rivaliser à armes égales avec la gente masculine. Au niveau de la CNPS, je ne puis dire que les femmes souffrent de discrimination. On re-



Les hommes aussi ont emboité le pas

trouve les femmes à tous les niveaux de responsabilité. Nous avons des femmes Directeur Général, Directeur des ressources humaines, Directeur des Systèmes d'Informations, Directeur des Finances et du Patrimoine, Directeur Régional et j'en passe. En plus, il faut assurer la formation de celles qui sont déjà là afin qu'elles accèdent également à des postes élevés, car la femme d'aujourd'hui doit être sans complexe et prétendre à tous les emplois.

3- Pensez-vous que toutes les femmes qui occupent des postes de responsabilité à la CNPS soient à la hauteur ?

Actuellement à la CNPS, la méritocratie est le critère d'excellence. Et toutes celles qui sont là ont fait leurs preuves et méritent d'être à leurs places. La compétition est rude et les femmes s'affirment valablement, d'où leur ascension à ces meilleures places qui reviennent effectivement aux plus méritants. Le plus important est que l'on doit offrir à tous les salariés la possibilité de s'élever, surtout pour nous les femmes.

Laurentine EKOBEA
Service de la communication



Réjouissances

CIPRES : Yaoundé 2011, Des résolutions importantes et un record de participation

par Paul Pierre MBELEG,
Chef de Service de la Coopération

La seizième session du Conseil des Ministres de Tutelle de la Prévoyance Sociale des pays francophones d'Afrique, réunie à Yaoundé du 24 au 25 Février 2011, a battu le record en termes de participants. Elle a été précédée par la réunion du Comité d'experts qui du 22 au 23 a passé en revue les 20 points inscrits à l'ordre du jour afin de proposer des solutions au Conseil des Ministres. Il a ainsi été question de débattre entre autres sujets, des points introduits par le Cameroun en 2009 sur le dossier de l'OHADA, relatif au rang des créances de cotisations sociales, et sur la cohésion au sein du groupe des experts de la Conférence Inter Africaine de Prévoyance Sociale (CIPRES).

POUR la première fois, les experts ont assisté avec bonheur au partage d'une communication thématique intitulé : « l'instauration de l'Assurance maladie : Quels apports pour le système de protection sociale des pays membres de la CIPRES ». Les présentations ont ainsi été faites par le Burkina Faso; le Cameroun; le Gabon et le Mali.

Au terme de ces échanges, le Comité a félicité les exposants pour la qualité de leurs présentations et proposé au Conseil d'encourager cette initiative, qui permettrait d'échanger sur des questions d'actualité relatives à la protection sociale, et contribuer aux réflexions multiformes de mise en œuvre progressive de la branche assurance maladie dans la zone CIPRES.

Le Conseil des Ministres quant à lui s'est ouvert par l'allocation de son Excellence, Monsieur Philémon YANG, Premier Ministre, Chef du Gouvernement de la République du Cameroun. Il a eu pour but de réexaminer et de valider le travail présenté par les experts, à l'issue duquel un certain nombre de résolutions ont été prises notamment :

- Le constat du plébiscite accordé au Professeur Robert NKIL, Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale de la République du Cameroun, pour présider l'Institution au titre de l'exercice 2011, conformément à l'article 7 du Traité de la Conférence. Il remplace à ce poste, le Ministre du travail Burkinabé, Monsieur Amadou Adrien KONE
- Le renvoi de l'examen et de l'adoption de l'audit institutionnel de la CIPRES à la session extraordinaire du Conseil prévue au mois de juin 2011 à Genève (Suisse).
- L'examen et l'adoption des projets du plan

d'actions et du budget 2011 arrêté en recettes et en dépenses à la somme de Huit cent quarante neuf millions cent quatre vingt dix mille (849 190 000) francs CFA

- L'autorisation accordée au Secrétaire permanent de procéder à la signature du protocole d'accord entre la CIPRES et la MSA (Mutuelle sociale Agricole) de France dans les domaines de renforcement des capacités des membres.
- Le renouvellement des mandats de trois inspecteurs issus du 4ème concours pour une deuxième période de trois (03) ans au rang desquels notre collègue MOUKENGUE ETOTA Adolphe Gabriel.
- L'exhortation des organes CIPRES à accompagner les Etats membres dans la création de la branche assurance maladie dans la zone CIPRES, pour contribuer à la lutte contre la pauvreté.
- La décision d'admettre la Caisse de Retraite du Togo (CRT) dans le portefeuille des Organismes des Etats membres de la CIPRES.
- L'exhortation de tous les membres à



Photo de famille des ministres de la CIPRES

poursuivre les démarches politiques engagées et aux organes de la CIPRES d'exploiter la possibilité qu'offre le projet de code de travail de l'OHADA en cours d'élaboration aux fins d'obtenir le reclassement des créances des cotisations sociales au 3^e rang.

La délégation de la CNPS pour le Comité d'experts, conduite par son Directeur Général, était composée de :

- Madame Hortense HYONG, Directeur des Finances et du Patrimoine et Vérificateur titulaire des Comptes de l'AISS ;
- Monsieur Florent ZIBI, Directeur du Recouvrement ;
- Monsieur NANA BELLO, Chef Comptable
- Monsieur Paul Pierre MBELEG, Chef de service de la Coopération et Coordonnateur Adjoint de l'organisation de la 16ème session de la CIPRES.



issa

INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION
ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
INTERNATIONALE VEREINIGUNG FÜR SOZIALE SICHERHEIT

Ouverture du bureau de liaison l'Association Internationale de la Sécurité Sociale pour l'Afrique Centrale le 10 mai 2011 à Yaoundé.

La mega marche

par Thomas TANG

Pour renforcer la solidarité au sein de la DG/DFP/DAJC FC

DÉPUIS le samedi 26 février 2011, les personnels de la Direction Générale, de la Direction des Finances et du Patrimoine (DFP) et la Direction des Affaires Juridiques et du Contentieux (DAJC) de la CNPS ont inauguré un nouveau concept sportif : La MEGA MARCHE.

Cette belle initiative découle de la mise en place depuis la saison sportive 2010 de l'équipe de football DG/DFP/DAJC FC, évoluant dans le Tournoi Inter Directions de l'organisme et a pour ambition de renforcer les liens autour des personnels et responsables desdites structures. Avec à sa tête le Directeur Général, Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME (Par ailleurs Président d'honneur du club vice champion 2010), et ses plus proches collaborateurs Mme Hortense HYONG (DFP) et M. Sa-



Le Directeur Général en tête de fil sur un parcours de 45 km

lomon MENGANG (DAJC), ces «marcheurs de la solidarité au sein de l'entreprise» se fixent des objectifs sportifs inédits deux fois par mois, sous assistance médicale permanente.

C'est ainsi qu'ils ont parcouru 40 Km, en ouverture, de NKOLBISON à l'Immeuble Siège sis à l'Hôtel de ville de Yaoundé en passant par ZAMENGOE, LBOUDI, NKOLONDON, MESSASSI (où le Chef de Centre de MESSASSI Mme ISSA et ses collaborateurs ont offert des rafraîchissements aux marcheurs), ETOUDI et NLONGKAK. Le même itinéraire, avec le départ et l'arrivée à l'immeuble siège est intervenu deux semaines plus tard (42 km). La dernière marche a mené le groupe à Mfou (Aller-retour) soit 55 Km.

Mention spéciale à Mme le Directeur de Finances et du Patrimoine, Hortense HYONG et au « Jeune Monsieur » de 53 ans nommé Nicolas NGUEMA, Conseiller Technique, qui terminent régulièrement en tête du peloton de ces dévoreurs de kilomètres que rien n'arrête et qui pensent, un jour, parcourir à la marche, le trajet

Yaoundé-Douala... pour pérenniser la convivialité et la solidarité au sein de l'équipe et les personnels des structures concernées.

Thomas TANG



M. NGUEMA Nicolas, marcheur infatigable.

Ascension du Mont-Cameroun

Les membres du Comité des sports du Centre de Prévoyance Sociale de Buéa ont bravé le «Char des Dieux» avec une ascension réussie du Mont-Cameroun, jusqu'au deuxième refuge, en compagnie du Directeur Général.



Le sport d'entreprise à la CNPS boucle sa 9^e saison.

par Thomas TANG

La grande fête sportive, présidée par le Directeur Général Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME, a mobilisé des personnels de l'organisme dans une ambiance débordante de convivialité le samedi 12 mars 2011. Comme d'habitude, les meilleurs sportifs ont été récompensés.



Remise du trophée au vainqueur de la Coupe inter-Directions

UN millier de personnes s'est donné rendez-vous au stade CNPS d'OKOLO à Yaoundé, quartier EMANA, le samedi 12 mars 2011. C'était à l'occasion de la finale de la Coupe Inter Directions de la CNPS, clôturant par ailleurs la 9^e saison sportive consécutive de l'organisme. Etaient aux prises, l'équipe de football des Directions des Prestations, du Recouvrement et de l'Agence Comptable (DP/DR/AC FC) et celle de la Direction des Affaires Générales en équipe avec ceux de la Direction de l'Audit et du Contrôle Interne (DAG/DACI FC). Evidemment, la présence du Directeur Général Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME, qu'accompagnaient ses collaborateurs de divers rangs, a contribué à rehausser l'éclat de cette apothéose sportive, dont les prémises ont été posées le 17 Juillet 2010.

Cette dernière matinée sportive de la saison 2010 a commencé à l'orée du jour, par une marche au cours de laquelle les participants, habitués aux collines de NKOLNYADA, ont bravé un itinéraire de 25 kilomètres depuis l'immeuble siège de la CNPS (Place de l'Hippodrome Yaoundé) jusqu'au

Stade de football d'Okolo.

Sur le terrain et comme tout au long de la saison, dans toutes les disciplines, les deux équipes ont montré du grand spectacle emprunt de fair-play et de franche camaraderie. Après un score de parité de deux buts partout au terme du temps réglementaire, c'est la DP/DR/AC FC

qui s'est imposée aux tirs aux buts et a reçu, des mains du Directeur Général, la Coupe des Inter Directions 2010. Cette équipe qui a par ailleurs remporté le Championnat Inter Directions de la CNPS, a ainsi reçu deux trophées assortis d'enveloppes. D'autres récompenses ont été décernées aux footballeurs les plus talentueux, notamment les trophées de « L'homme du match » à Patrice ABANDA de la DP/DR/AC FC (Champion Olympique 2000 avec le Cameroun) et celui

de « Meilleur buteur » à Jean Daniel KOMBOU de la DAG/DACI FC.

La saison sportive 2010 a permis à la Direction Générale d'étendre la pratique du sport à la CNPS à de nouvelles disciplines dans le souci d'impliquer le plus grand nombre de personnels. C'est ainsi que de nouvelles commissions, de Danse sportive, de Tennis de Table, de Basketball, de Natation et de handball, ont vu le jour. A peine clôturée par cette finale, elle devrait jouer des prolongations, avec l'avènement annoncé d'un tournoi de football national, incluant les services centraux et extérieurs de l'organisme.

Au regard de l'engouement observé tout au long des étapes ayant marqué la saison qui s'achève, force est de constater que d'autres grands moments de solidarité et de convivialité entre personnels de tous rangs à la CNPS, se dessinent en perspective à travers le sport. Ne sont-ce pas là des gages sérieux de nature à stimuler la productivité au sein de l'organisme ? A vous de voir !

Thomas TANG



Le Directeur Général et les vainqueurs (Equipe DP/DR/AC FC)

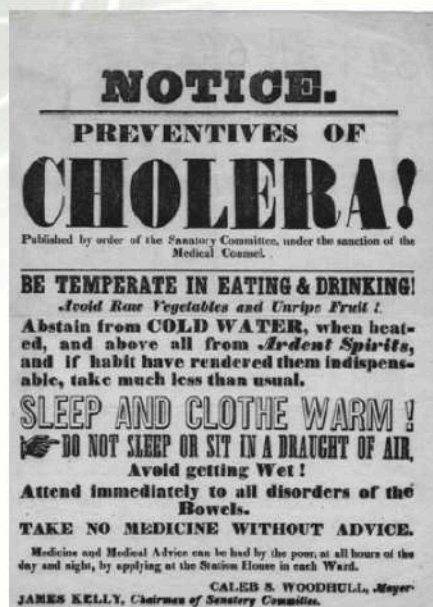
La CNPS sensibilise son personnel sur le cholera

Sous l'égide du Directeur Général de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale qui se soucie de la sante de son personnel, le Chef de service de la Médecine du Travail de la CNPS, Docteur OUWE Chantale a animé une campagne de sensibilisation dans les structures installées à Yaoundé du 21 au 25 mars 2011.

A retenir :

Des mesures d'hygiène s'imposent pour éviter le choléra,

- Se laver les mains avant et après chaque repas,
- Se laver les mains au sortir des toilettes,
- Eviter de boire de l'eau de provenance douteuse,
- Bien laver les fruits et les légumes avant de les consommer,
- Boire beaucoup d'eau en cas de diarrhée,



Humour

NOTE A LA HAUTE ATTENTION DU DIRECTEUR GENERAL

Objet : demande d'un ordinateur.

Monsieur le Directeur Général,

Je viens auprès de votre haute bienveillance solliciter l'acquisition d'un ordinateur Pentium 4

En effet l'ordinateur que j'utilise ne fonctionne plus bien : déjà le jeu **ZOUMA** ne s'ouvre plus et il devient difficile de télécharger des photos dans **yahoo messenger** j'ai même essayé de télécharger la version 5 de **SKYPE** mais la connexion au net devient lente ce qui me réduit aux jeux **LE SOLLITAIRE** et **DAME DE PIC** pourtant j'atteignais déjà la 13ème étape de **ZOUMA**

Dans le souci de mieux faire mon travail, je vous prie de bien vouloir marquer **OK** à ma demande et non **VU**

Vos hautes instructions nous obligeraient

Astuce

Comment éliminer de votre écran les traces de doigt et de poussière.

Il vous faut :

- De l'eau chaude,
- De l'alcool à 90° , • Ou un produit antistatique,
- Un chiffon doux en coton.



Avant de commencer

Assurez-vous que l'écran est éteint et débranchez la prise de courant.

Comment procéder ?

Les écrans en verre

Utilisez un liquide pour vitre (en très faible quantité), de préférence antistatique ou un linge légèrement humide.

N'appliquez pas le produit directement sur l'écran (il pourrait s'infiltrer dans les fentes du moniteur) mais vaporisez-le sur un chiffon.

Attention à n'utiliser que des chiffons en coton très doux pour ne pas rayer votre écran.

Les écrans plats (à cristaux liquides)

Procédez comme pour un écran en verre mais attention, ces écrans sont très fragiles. Le plastique ne doit en aucun cas être écrasé au risque d'abîmer l'écran de façon irrémédiable.

Utilisez un linge en coton et vaporisez le produit directement sur celui-ci. Ne jamais vaporiser de liquide directement sur l'écran. Il pourrait s'infiltrer dans les fentes de l'écran et endommager votre matériel d'une façon permanente.

Mariage

Mariage EMINI ENDOM Jonathan ; chef de bureau contrôle des risques professionnels au CPS de Bertoua Et de M^{re} VIROONG SANGONG Pulcherie le 29 janvier 2011 à bertoua.



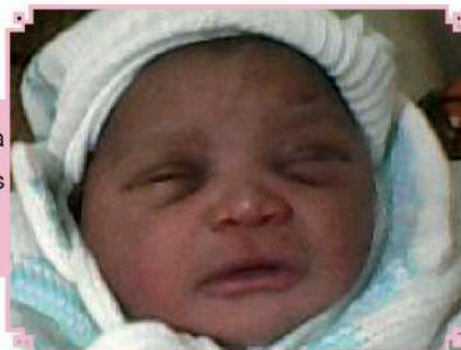
Wedding

Wedding between Otia Nicodemus Akia (C.H.E) and Che Miranda Owi which took place on the 10th December 2010 in Bamenda



Naissance

Monsieur NGUELE Jean-Blaise en service au CPS de Bertoua annonce la naissance le 09 février 2011 à Bertoua de son fils Nguele Nguele Engelbert Berekia



Naissance

Madame BELL Marie Michèle, en service à la DECC a donné naissance à la petite NGO NDJENG BITOLOG Elisabeth Marie Ghislaine à Yaoundé, le 13 avril 2011





CREDIT COMMUNAUTAIRE D'AFRIQUE

La finance au Cœur des Traditions Africaines

CCA CREDIT COMMUNAUTAIRE D'AFRIQUE



Fonctionnaires, PME , Commerçants, Paysans , ...
Une gamme de produits pour **sécuriser** et **fructifier** vos économies

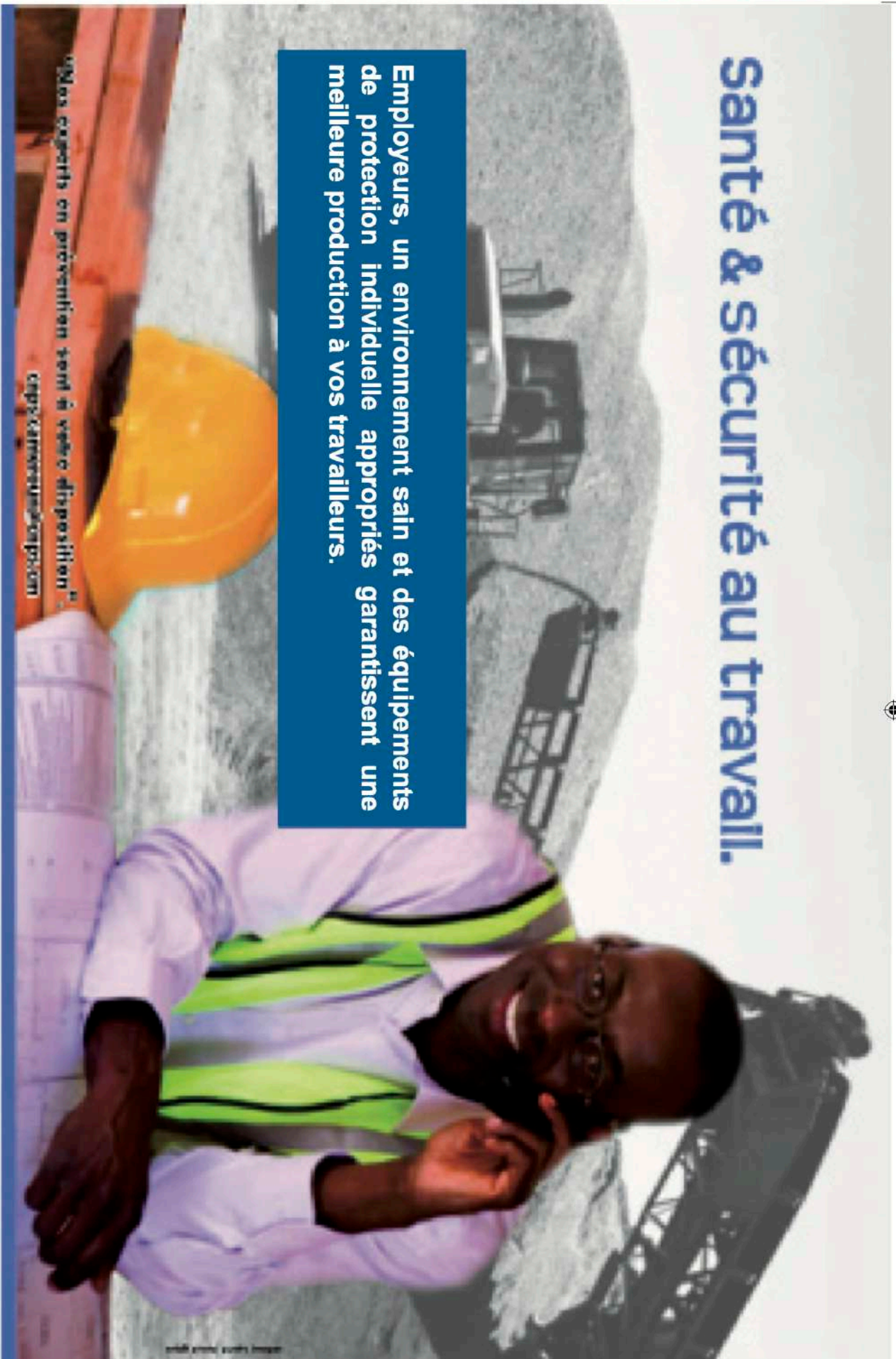


Santé & sécurité au travail.

Employeurs, un environnement sain et des équipements de protection individuelle appropriés garantissent une meilleure production à vos travailleurs.

"Nos experts en prévention sont à votre disposition"

cnpccanada.com/fr



Notre sécurité sociale en toute confiance

D.R. 441 - YAOUMODÉ www.cnpccanada.com