

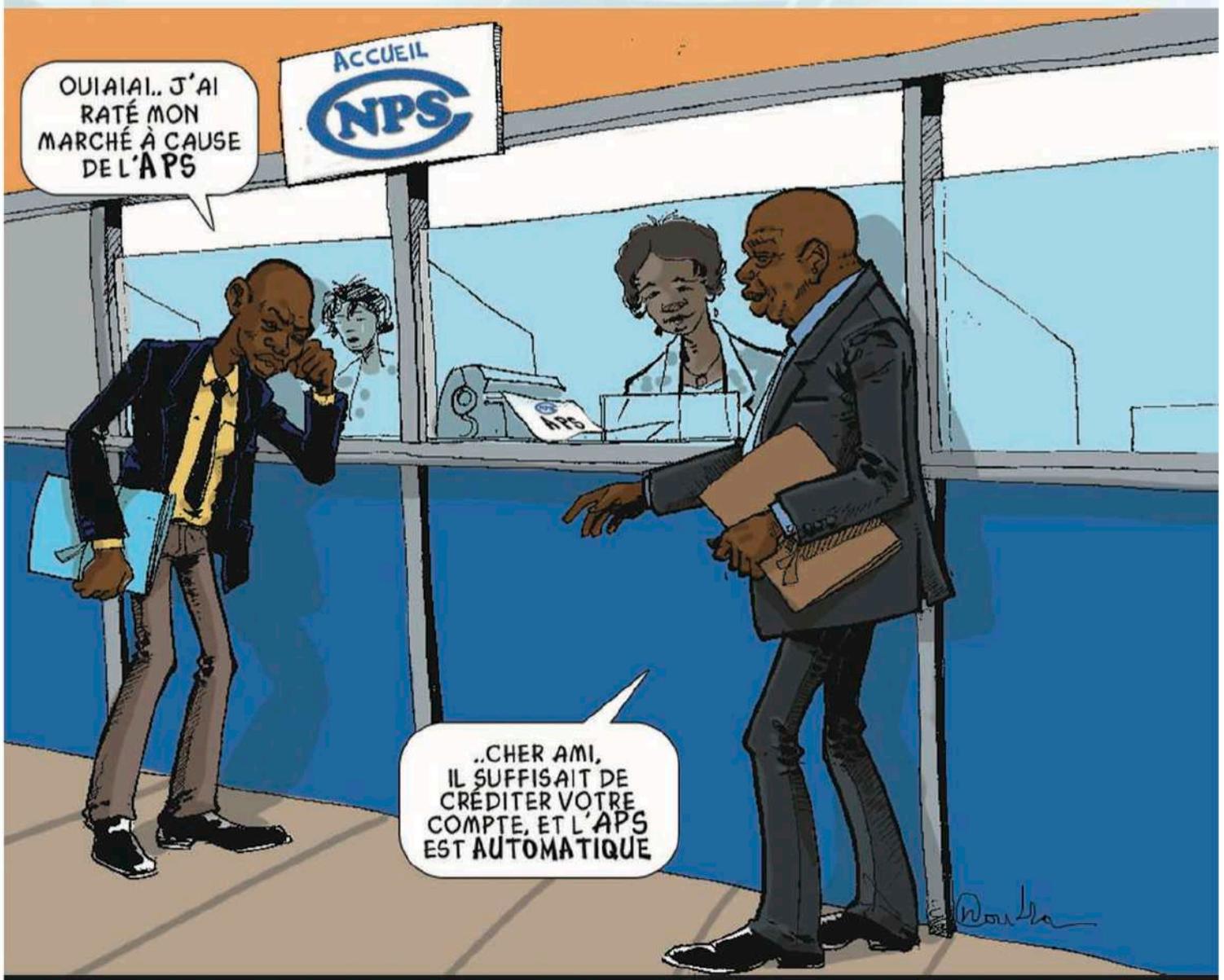
i-CNPS

AMEROUN

Bulletin d'information de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
N° 005 Décembre - 2010 www.cnps.cm

i-CNPS, 1 An déjà

Dossier : Attestation pour soumission automatisée



Pilotage des structures : La CNPS met en oeuvre
Le Ratio Composite

ORCA



l'univers du choix



Votre magasin maintenant à Yaoundé



Douala

Rue joffre -akwa - B.P 2332
Tel: +237 33 43 91 54/57
Fax +237 33 43 91 55

Yaoundé

Mvog-Mbi Carrefour Zoe - B.P. 6693
Tél.:+ 237 22 22 87 82 /83
Fax : + 237 22 87 84





Actualité en bref _____ 4

Initiative

Pilotage optimal des centres de prévoyance sociale par la méthodologie du Ratio Composite _____ 5

Le Ratio Composite vu par les Responsables des structures décentralisées _____ 7

Bientôt la GED-LAD _____ 8

Dossier

Employeurs, créditez vos comptes et vos attestations pour soumission (APS) seront automatiques _____ 9

Expérience des nouvelles Attestations pour soumission (APS) dans les centres de Prévoyance Sociale _____ 10

Vie en entreprise

Renforcement des capacités des responsables et du personnel dans le domaine du management et particulièrement en matière de leadership _____ 11

Quelques bénéficiaires de la formation en management donnent leur avis _____ 12

L'archivage, une affaire de tous _____ 13

Management de Proximité _____ 14

Une rencontre de suivi et d'évaluation du partenariat CNPS-Impôts _____ 15

Anniversaire

iCNPS 1 an déjà _____ 16

Etudes actuarielles du régime géré par la CNPS : que faut-il en retenir ? _____ 18

Analyse et impact des campagnes de sensibilisation et d'immatriculation menées en 2010 _____ 19

Espace employeurs

Rencontre de sensibilisation des employeurs membres du GICAM à la télédéclaration _____ 20

Guide pratique de la télédéclaration _____ 21

Régionale

Départ à la retraite des personnels au Centre de prévoyance Sociale d'Édéa _____ 22

International

II^e colloque Africain sur le travail décent en 2010 _____ 23

Deuxième forum Mondial de la Sécurité Sociale à Cape Town, Afrique du sud _____ 24

Carnet Rose

Mariages _____ 25

Sport

En route vers la protection sociale des travailleurs du sport _____ 26

Au service de nos clients

DANS toutes les structures de notre organisme et particulièrement les Centres de Prévoyance Sociale, nous œuvrons chaque jour à l'amélioration de la qualité du service rendu aux divers usagers. C'est la marque de l'adhésion du personnel aux valeurs professionnelles que nous prônons sans cesse, c'est l'exigence de mission de service public qui nous est dévolue.

Ces valeurs éthiques sont inscrites dans la Charte-CNPS, élaborée à l'occasion de la première Assemblée Générale du personnel du 30 Mai 2009 à Yaoundé.

L'édition n°4 de votre magazine iCNPS a été consacrée aux mutations technologiques rendues nécessaires pour assurer le saut qualitatif grâce auquel les temps de traitement des dossiers sont aujourd'hui maîtrisés. Et nous comptons aller encore plus loin dans la recherche de rendements meilleurs, avec la mise en œuvre prochaine du système de gestion et de lecture automatique des documents (GED-LAD) appelé à optimiser les temps de réponse.

Notre site web www.cnps.cm est de plus en plus visité, ce qui témoigne de ce que nos clients y trouvent un cadre privilégié d'information et de communication. En effet, ce site dispose d'un Forum de discussions ouvert à tous, d'un espace employeurs pour la télédéclaration des salaires et l'ensemble des imprimés en usage à la CNPS.

Dans cet élan d'amélioration du service rendu, nous venons de mettre au point les APS automatisées (Attestation Pour Soumission), véritable aubaine pour les employeurs qui, dans la gestion de leurs affaires, ne souffriront plus d'aucune lenteur ni goulet d'étranglement. Il leur suffit de maintenir créditeur leur compte employeur pour bénéficier instantanément de ce service. Est-il encore besoin d'en appeler à la responsabilité citoyenne de tous les employeurs pour être à jour de leurs cotisations?

Par ailleurs, en instruisant la mise en œuvre du «Ratio Composite», outil de pilotage, dans les centres de prévoyance sociale, les formations sanitaires et les autres structures de l'organisme, nous entendons mettre un accent particulier sur les qualités managériales sans lesquelles nous ne saurions répondre aux attentes sans cesse nombreuses et exigeantes du public.

L'exercice d'évaluation du personnel que nous avons commencé en début 2010 et que nous poursuivons dès le mois de janvier 2011 participe également de la recherche de cette amélioration qualitative qui fera de tous, responsables ou non, de véritables professionnels au service de la société.

Aussi, c'est avec une réelle satisfaction au regard de l'immense tâche accomplie en 2010, que je formule à toutes et à tous mes vœux les meilleurs pour les fêtes de Noël et de Nouvel An.

Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME

Directeur Général

Les Responsables centrafricains de la Sécurité sociale s'inspirent de la CNPS

LES 12 et 13 Octobre 2010, le Ministre Centrafricain de la Fonction Publique, du Travail, de la Sécurité Sociale et de l'insertion Professionnelle des jeunes a conduit une mission d'étude des responsables de l'Office Centrafricain de Sécurité Sociale au siège de la CNPS à Yaoundé. L'objectif de cette visite était de partager l'expérience de la CNPS, notamment les mutations technologiques, la gestion financière et la problématique de l'endettement de l'Etat vis-à-vis d'elle.

session ordinaire du conseil d'administration le 16 décembre 2010

Le Conseil d'Administration de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale du Cameroun s'est réuni en session ordinaire le jeudi 16 décembre 2010. L'ordre du jour portait sur l'examen et l'adoption du budget de l'exercice 2011.

La CNPS pédale



DANS sa contribution au mouvement sportif national, la CNPS a participé en tant que sponsor au 10^e tour cycliste International Chantal Biya couru du 06 au 09 octobre 2010. A ce titre, le maillot bleu marine CNPS du meilleur Camerounais a été remis au cycliste Martien TEGA.

1^{ère} Edition du Tournoi de Tennis de Table «Juste Prix»

DÉROULÉE au Centre de Prévoyance Sociale de MVOG-MBI à Yaoundé, le Samedi 09 Octobre 2010, elle a été marquée par le match d'exhibition joué et gagné par le Directeur Général, face au moniteur et la participation de 36 pongistes, dont certains étaient à leur premier apprentissage. Les noms à inscrire au palmarès sont : Germain ETONG (Vétérans), Martial MOTO EMVANA (Seniors) et Françoise EDANG (Dames). Les participants ont reçu des diplômes et des médailles, en guise d'encouragement à la pratique de cette activité qui intègre les habitudes sportives internes de l'organisme.



recrutement de huit (8) informaticiens

Par communiqué de presse N° 146/DG/CNPS DU 19 novembre 2010, le Directeur Général de la Caisse Nationale de Prévoyance lance un appel à candidature, pour le recrutement de 8 informaticiens à la Direction des Systèmes d'information. Ces ingénieurs, experts en réseaux, en télécommunications, en conception, en maintenance et en sécurité viendront renforcer l'équipe en place pour un rendement optimum dans le cadre de l'automatisation de la gestion de la CNPS. La date limite de recevabilité des dossiers est fixée au 31 décembre 2010.

Des Journées Portes Ouvertes pour la Télé Déclaration

Du 08 au 10 Décembre 2010, une cinquantaine de responsables d'entreprises ont participé à l'évènement au Centre de Prévoyance Sociale de MELEN à Yaoundé. Sous la conduite des moniteurs aguerris de la CNPS, ils ont reçu la documentation et les enseignements nécessaires pour s'approprier la télé déclaration sociale, le nouveau système de déclaration des salaires par les employeurs à la CNPS, gratuitement et sans déplacement, sur www.cnps.cm



Pilotage optimal des Centres de Prévoyance Sociale par la méthodologie du Ratio Composite

par Jules Armand HODIEB,

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



M. Jules Armand HODIEB, DECC

«L'obligation des résultats est ce sur quoi j'insiste à la CNPS... la production doit être visible et mesurable». C'est la substance de la communication du Directeur Général au personnel de la Région du Nord le 23 Novembre dernier à l'occasion de sa visite de travail dans la partie septentrionale du pays. Il réitérait ainsi sa vision d'entreprise sur laquelle il s'était déjà étendu à l'occasion de la première Assemblée Générale du personnel tenue le 30 mai 2009 au Palais des Congrès de Yaoundé.

Le Ratio Composite opérationnalise cette vision managériale.

En effet, l'avènement du système de gestion intégré ayant réglé les problèmes d'exploitation, il devenait impérieux de doter les structures d'un outil de pilotage devant permettre la maîtrise de la gestion ; la préoccupation majeure étant de pouvoir mesurer, évaluer, comparer et publier périodiquement les performances.

La méthodologie dénommée «Ratio Composite» est alors conçue, développée puis expérimentée au Centre de Prévoyance Sociale de Melen à Yaoundé, de Février à Juin 2010.

Consistance

Le Ratio Composite est l'expression de la performance définie sur une échelle de 100 points sur la base d'indicateurs d'activité et de multiples indicateurs composites comprenant :

- La qualité du service dans sa dimension externe (sondage d'opinion des usagers) et interne (qualité de l'environnement et capacité de l'innovation) ;

- La tenue du fichier employeur, la gestion budgétaire, le rendu des activités (reporting) et l'aptitude à fidéliser les employeurs ;

- Le recouvrement, dans une vision orientée clients, basée sur la segmentation du fichier Employeur et faisant appel à des concepts nouveaux tels que : les actifs structurés, les cotisants fluctuants, les actifs non structurés, les employeurs potentiellement inactifs ; coloration vert, jaune, orange, rouge pour matérialiser la segmentation. Ces concepts sont associés à celui des mobilité pour illustrer l'aptitude à mettre en mouvement l'ensemble du fichier. Désormais le recouvrement se lit à travers deux tableaux de bord spécifiques : le recouvrement spontané et le recouvrement non spontané. De cette manière et quelle que soit la structure où l'on se trouve, la lisibilité et la compréhension sont uniformes. L'avantage de cette méthodologie est de mettre en évidence les forces et les faiblesses pour faciliter la prise de décision.

La regulation et l'emulation

Sur ces hypothèses, le pilotage des centres de prévoyance sociale se résume en l'analyse des indices multifformes

contenus dans un seul tableau de bord : lisibilité, transparence, harmonisation.

Grâce à la vision panoramique que permet ce tableau de bord, le Directeur Général peut donner l'orientation qu'il veut à la gestion et apprécier instantanément l'impact de cette orientation sur les performances. Cette régulation se fait au moyen des coefficients affectés aux indicateurs d'activité. Une telle régulation n'était pas faisable dans la situation antérieure où l'activité s'appréciait à travers des rapports qui nécessitaient une exploitation laborieuse.

La publication des Ratios Composites constitue l'espace de réflexion et de remise en question sur les aspects de la gestion présentant une insuffisance. L'émulation est favorisée par la mise en parallèle des performances des structures.

Le concept de regionalisation virtuelle

L'approche par la segmentation permet une meilleure lecture du contexte socio-économique dans lequel fonctionne le Centre de Prévoyance Sociale. Dès lors, les stratégies de recouvrement devraient épouser cette spécificité pour être plus efficaces. A titre d'exemple, les centres ayant une portion significative d'employeurs non structurés rechercheront l'efficacité de leur recouvrement dans le partenariat CNPS-Impôts, alors que ceux dont la configuration est davantage portée vers les actifs structurés intensifieront les actions de fidélisation.

La régionalisation virtuelle consiste, sur un tableau de bord, à regrouper les Centres ayant les configurations similaires. Dans cette hypothèse, la comparai-

RATIO COMPOSITE : TABLEAU DE BORD D'ANALYSE COMPAREE DES CONFIGURATIONS DES CENTRES (EN JUILLET 2010)

Les Régions virtuelles

	Bonajo	Bonabé	Edéa	Nkong	Maképé	Bassa	Melen	Messasé	Mimbo	Mvog-M	Ydé-cent	Yokad	Kribi	Garoua	Ndééré	Bertoua	Nanga	Koumba	Limbe	Bafia	Banyo
Segmentation	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Cotisants réguliers	51	50	18	48	34	21	31	39	32	44	32	31	42	51	61	30	25	29	39	27	29
Fluctuants	21	17	19	24	10	23	29	14	23	26	19	3	22	12	7	26	19	15	13	15	23
Non structurés (dans le sac)	10	13	47	12	1	9	14	9	16	9	12	2	11	15	12	11	6	37	17	13	3
Potentiels inactifs	17	20	15	17	55	48	24	38	29	21	37	64	25	22	20	33	50	19	30	45	45
Actifs structurés	72	67	37	72	44	44	60	53	55	70	51	34	64	63	68	56	44	44	52	42	52

(Verts + Jaunes): base d'un financement stable et durable

Config optimale
Config haute
Config moyenne
Config intermédiaire
Config basse
Config faible
Config critique
(Financement précaire)

La Nouvelle Dimension du Management à la CNPS

son des performances revêt toute son importance : Bonanjo, Nkongsamba, Mvog-Mbi et Ngaoundéré seront les entités d'une même région, leurs configurations montrant une proportion de 70% d'actifs structurés ; Bonabéri, Garoua, Kribi constitueront une seconde Région, etc. En conséquence, les écarts de performance entre les Centres d'une même région virtuelle ne pourront s'expliquer que par des différences de charge de travail ou de compétence, moins par le comportement cotisant.

Concept innovant

Par ce système de pilotage, la CNPS innove dans le monde de la sécurité sociale. Les concepts comme ceux d'actifs structurés ou d'actifs non structurés sont autant d'informations pertinentes à même d'affiner les prévisions actuarielles. Ce sont des indicateurs de viabilité (prédominance des actifs structurés) ou de précarité (prépondérance des actifs non structurés).



Séminaire sur le Ratio Composite à Yaoundé

Perspectives

Suivant les orientations managériales le Ratio Composite sera appliqué aux formations sanitaires et aux services centraux de la CNPS dès le début de l'exercice 2011. Il serait judicieux de greffer à ce système, l'évaluation dynamique de la charge de travail afin de mieux appréhender les écarts de productivité d'une structure à l'autre.

Les centres des régions du Littoral, du Centre et du Nord se sont arrimés au Ratio Composite ; ceux de l'Ouest/Nord-Ouest sont en voie de déploiement.

Le Ratio Composite est une avancée considérable vers la certification ISO.

PILOTAGE OPTIMAL DES STRUCTURES

LE RATIO COMPOSITE

- Mesurer
- Organiser
- Lire
- Comprendre
- Évaluer
- Piloter (manager)

CNPS GAROUA

Segmentation du fichier Employeur (Tableau de bord exploité dans tous les Centres)

Segment	DGE	%	GAROUA	%	GUIDER	%	TCHOL	%	POLI	%	TOTAL	%
Vert	5	83 %	340	52 %	49	47 %	16	36 %	16	58 %	426	51 %
Jaune	1	17 %	65	10 %	15	14 %	11	25 %	4	14 %	96	12 %
Orange	0	0	87	13 %	15	14 %	16	36 %	4	14 %	122	15 %
Rouge	1	13 %	151	23 %	24	23 %	1	3 %	4	14 %	181	22 %
Total	7		643		103		44		28		825	

Tableau de bord comparatif des Centres : juillet-aout 2010

	Dia 1	Dia 2	Dia 3	Dia 4	Dia 5	Yd6 1	Yd6 2	Yd6 3	Yd6 4	Yd6 6
RATIO COMPOSITE	75	76	73	63		68	62	58	64	73
I- Indice qualité de service	68	71	75	55		62	62	69	57	79
Indice externe	65	67	68	62		60	59	69	50	79
Indice qualité du sondage	75	60	60	70		40	60	70	50	80
Indice valeur du sondage	54	73	76	54		74	58	68		67
Indice satisfaction usagers du recouvrement	60	70	80	70			70	90		70
Indice satisfaction usagers de l'immatriculation	40		80	50			40			61
Indice PF	60	70	80	50		80	60	60		70
Indice RP	50		60	50		80	60	60		62
Indice PVD	60	80	80	50		60	60	60		74
Indice qualité environnement	84	90	78	80		70	77	73	83	80
Indice tenue des bureaux	80	80	80	80		68	80	80	90	80
Indice de la propreté des toilettes	80	100	70	90		80				
Indice de la qualité du rangement	80	80	80	80		56	70	60	80	80
Indice propreté extérieure	90	100	80	80		75	80	80	80	80
Indice innovation			100							
II- Indice du Recouvrement Spontané	81	68	62	64		62	54	47	64	71
Vert	95	66	93	76		67	82	84	74	98
Indice de mobilité du fichier	90	56	87	77		96	96	78	55	100
Indice de la valeur du recouvrement	99	76	99	73		98	67	91	93	95
Jaune	74	72	45	50		31	31	39	64	52
Indice de mobilité du fichier	86	68	84	10		29	29	35	36	32
Indice de la valeur du recouvrement	61	76	5	90		34	34	42	92	71
Orange	75	66	48	86		58	49	18	54	64
Indice de mobilité du fichier	98	35	93	55		51	19	23	9	45

Le Ratio Composite vu par les Responsables des structures décentralisées

M. ONGONO François, Directeur Régional CNPS Littoral Sud-Ouest



L E Ratio Composite introduit récemment dans le fonctionnement de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale et notamment dans le processus d'évaluation des services extérieurs, est

un référentiel qui peut sur le plan général favoriser l'émulation et l'amélioration dans les comportements tant chez les responsables des structures que chez les agents.

Il maintient le personnel en éveil et donne à nos clients l'occasion de juger de la qualité de service qui leur est rendu. En effet :

I – C'est un outil qui contribue à l'amélioration du cadre de travail et à l'harmonisation des procédures :

a) Les Centres de Prévoyance Sociale doivent désormais intégrer dans leur fonctionnement la propreté des espaces internes et externes, le rangement des bureaux et du matériel ;

b) L'amélioration de la qualité de service tient compte des suggestions et des observations des clients, relevées par un mécanisme d'appréciation mis en place au niveau des services d'accueil ;

c) L'esprit d'initiative et de créativité dans les Centres de Prévoyance Sociale est mis en exergue tenant compte des moyens disponibles et des aptitu-

des de leurs utilisateurs à faire preuve d'imagination pour produire beaucoup avec peu.

II – C'est un instrument de référence pour l'évaluation des performances :

Le ratio composite :

a) nous donne des éléments basiques d'appréciation du travail effectué. Son déploiement nous aura permis de maîtriser de nouvelles méthodes d'évaluation ;

b) nous permet de gagner du temps dans la réalisation de nos objectifs en même temps qu'il facilite la lecture de la gestion des activités des structures ;

c) constitue une forme de rapport d'activités graphique indiquant le niveau de performance dans toutes les branches d'activités et servant de vitrine pour une lisibilité instantanée, rétrospective et prospective de l'organisme ;

Comme apport immédiat, l'instauration de la segmentation colorée du fichier employeurs clarifie la vision sur le comportement de ces derniers permettant ainsi aux responsables des structures de recouvrement d'adopter des stratégies idoines pour fidéliser les employeurs réguliers et suivre ceux qui viennent de manière sporadique.

En outre, cette segmentation colorée du fichier employeurs rend aisés les services rendus à nos usagers en matière d'APS, Bulletins de présence, Attestations de versement des cotisations et paiement des diverses prestations, etc.

e) accroît la vigilance au niveau du suivi budgétaire du fait de la meilleure tenue des fiches budgétaires, de compatibilité d'engagement et des dossiers fournisseurs ;

g) cultive la spontanéité dans la transmission des informations sur le fonctionnement des structures, les centres étant évalués sur leurs capacités à communiquer à la hiérarchie leurs productions sans que cela leur soit demandé.

III - Le ratio composite par rapport à nos clients :

Nos clients ont enfin l'occasion, de façon formelle, de donner leur point de vue sur la qualité du service qui leur est rendu.

La prise en compte de leurs avis permet à coup sûr de modifier les comportements, les méthodes de travail et d'améliorer, ce faisant, l'accueil et le service qui leur sont offerts.

Enfin cet outil moderne inscrit nos structures dans une dynamique évolutive à travers les mesures correctives devant être proposées après constat de toute insuffisance ou dysfonctionnement.

Le score enregistré par un Centre étant la résultante des efforts individuels, le ratio composite permet d'impliquer toutes les structures et l'ensemble du personnel dans le processus d'amélioration ; ce qui encourage l'esprit d'équipe prônée par le Directeur Général.

Alfred TABOT ETCHU TABOT, Chief of Centre CPS Limbe Of what importance is «ratio composite» analysis to management?



W E all appreciate Ratio Composite in its presentation by Mr. Jules HODIEB, Head of the DECC, (Department of Communication and Studies).

The indications are sometimes subconscious but they can make a major difference as to how we appreciate and use for our day to day management of a Centre or Department.

The Ratio analysis does two things:

- Immediately, the first thing is to allow the Centre to compare itself with other Centres? If management feels things are not going well, they can help pin point the problem through comparing

their ratios with other centres or departments. They may have several ratios that are comparable, but a couple which are way off. That might be where the problem is.

- Also, ratio analysis may help, by comparing your Centre with prior periods. If a particular ratio is declining when it would have better stayed the same or increasing; again, looking at the ratio, it is important to find out where the problem lies.

What are the points of focus? That is, which group of employers or employees do I base my time and where am I placing them within my programme? This leads us to the common rule of 20/80.

Consulting the rules of "Ratio Composite" of a Centre before taking service is like consulting the laws of gravity before going for a talk.

M. MBOU TOU ZE Joseph Chargé d'Etudes à la Région Adamaoua / Nord / Extrême-Nord



A VEC le Ratio composite, la CNPS vient une fois de plus de montrer son engagement à devenir une entreprise de sécurité sociale émergente,

au moment où cette notion a tout son sens dans notre pays. Le Ratio composite est une solution qualité comme outil d'aide à la décision. Avec un seul regard il permet d'avoir une vision globale de l'activité d'une structure, ses forces et ses faiblesses et surtout les actions correctrices. C'est une révolution dans notre maison. Seulement il reste à ce que les collègues s'approprient cet outil de management qui, bien utilisé, peut contribuer à augmenter considérablement nos capacités actuelles.

Bientôt, la GED-LAD

Par M^{me} ONDO Yaulande Mélanie, Directeur des Systèmes d'Information

Présentation générale

La gestion électronique des documents (GED) est un procédé informatisé visant à organiser et gérer des informations et des documents électroniques au sein d'une organisation. Il met en œuvre des systèmes d'acquisition, de classement, de stockage, d'archivage des documents.

La lecture automatique de documents (LAD) est un ensemble de technologies qui permet de segmenter et d'extraire, par reconnaissance optique de caractères (OCR), des informations textuelles sur des documents numérisés de type formulaires structurés ou semi-structurés. Les informations ainsi extraites peuvent alors être utilisées comme métadonnées dans un système de GED. La LAD intègre également la reconnaissance de cases à cocher. Le Sigle anglais pour la reconnaissance de case à cocher est «OMR» qui signifie: Optical Mark Recognition.

S'agissant de la CNPS, la GED-LAD est donc un système d'acquisition des données relatives aux applications métiers à partir de leur support papier préalablement numérisé, en vue de leur classement, archivage, stockage, compression, diffusion. Ce système vient se greffer au Système d'Information de l'Organisme dans sa composante technologique, via une intégration harmonieuse dans l'application Sapelli EnergiZer.

Objectifs

La Caisse Nationale Prévoyance Sociale gère un nombre important de dossiers et de supports d'information qui constituent un flux documentaire particulièrement élevé induisant manipulations et stockages non sécurisés.

La Gestion Electronique de Documents a pour objectifs de :

- Constituer un référentiel de tous les documents et informations de l'entreprise.
- Gérer le cycle de vie des documents, de leur réalisation à leur destruction.
- Apporter de la souplesse et de la réactivité : circulation de l'information quasi instantanée, possibilité d'effectuer des recherches sur des millions de documents à l'aide de mots-clés...



Le but majeur de la GED-LAD est d'optimiser la célérité dans le traitement des dossiers et de faciliter l'accès à l'information documentaire de façon partagée, sécurisée, fiable, et rapide quel que soit le lieu où l'on se trouve ou le moment choisi, d'où la dématérialisation de ces documents, pour des raisons de pertinence des recherches, de sécurisation et de partage.

La centralisation doit également apporter une amélioration dans la gestion des dossiers.

Etat d'avancement

Dans le cadre de la réalisation de ce projet qui constitue une avancée technologique innovante, notre Organisme en partenariat avec le cabinet BELINK Solutions basé à Lyon, mène le projet depuis un an.

Les formulaires suivants ont été choisis par la CNPS et le cabinet BELINK pour servir de base de travail. Il s'agit de :

1. Demande d'immatriculation d'un assuré
2. Demande d'immatriculation d'un employeur
3. Déclaration d'accidents du travail / Maladie professionnelle
4. Fiche d'accident (prise en charge)
5. Bulletin de présence
6. Demande de Pension de vieillesse
7. Demande de Prestations familiales
8. Demande de Maladie professionnelle
9. Demande d'accident de travail
10. Intercalaire de pièce jointe

Leur parfaite exploitation par Sapelli EnergiZer à travers la LAD doit aboutir à leur prise en compte par la GED. Suivront : le déploiement et le transfert

de technologie car l'équipe CNPS devra être capable de réaliser par elle-même, d'une part, toutes les activités de paramétrage des formulaires ainsi que leur exploitation et, d'autre part, l'administration et la maintenance des applications et équipements (scanners spécialisés et serveurs) liés à la GED-LAD.

A ce jour, plusieurs séances de travail conjointes ont eu lieu au Cameroun et en France, avec comme aboutissement, la validation technique et fonctionnelle du projet en prélude à sa phase de déploiement qui interviendra dans les tout prochains jours.

Attentes

Au terme dudit déploiement, nous serons en droit d'attendre un système intégré et pérenne de gestion électronique des documents et de lecture automatique des documents parfaitement opérationnel, des agents formés, permettant à la CNPS de répondre à ses obligations.

Parmi les nombreux avantages que procure la Lecture Automatique de Document, on peut citer :

- Zéro saisie manuelle, d'où la réduction à grande échelle des erreurs de saisie
- Gain de temps considérable du fait du traitement automatique et en temps réel de tous les processus :

Conclusion

In fine, la GED-LAD constitue une innovation majeure pour notre organisme qui va booster considérablement sa capacité de traitement des dossiers tout en procédant à une sécurisation accrue de l'information.

La GED-LAD va marquer un tournant historique dans l'évolution de notre système d'information. Les formulaires seront lus automatiquement, accélérant le traitement des dossiers. Les documents numérisés et indexés seront disponibles pour des siècles. Cette technologie avant-gardiste laisse entrevoir grâce à son ouverture, une future interconnexion avec les autres systèmes d'information étatiques (l'état-civil, impôts, justice, université, etc.). La société camerounaise disposera de manière instantanée de toute l'information.

Employeurs, créditez vos comptes et vos attestations pour soumission (APS) seront automatiques.

Par ZIBI ONDOUA Florent, Directeur du Recouvrement

L'OPTION de modernité choisie par la Direction Générale et introduite dans la gestion de l'organisme qui transparait au travers du développement des nouvelles applications informatiques de gestion des données et informations du domaine technique de l'Institution, vient de franchir un pas décisif avec la prise en compte et l'intégration dans les process et processus, des rapports de l'Institution avec tous les partenaires sociaux employeurs et assurés.

L'objectif visé est celui de minimiser les tracasseries et réduire les plaintes récurrentes des partenaires de l'Organisme en améliorant de façon considérable, la qualité de service et la célérité dans le traitement des dossiers des usagers.

L'exemple de l'automatisation du traitement des demandes formulées par les employeurs en vue de la délivrance à ceux-ci des Attestations Pour Soumission (APS) et Attestations de Non Utilisation de Personnel Salarié (ANUPS) récemment développée par l'Organisme est fort édifiant à ce sujet.

Il est donc désormais révolu le temps des longues files d'attente des employeurs civiques devant les guichets de la CNPS en vue de se faire délivrer une APS pour accéder à un marché public ou se faire délivrer une patente.

Plus qu'une évolution, il s'agit bien d'une révolution !

A contrario, les employeurs inciviques non en règle du paiement de leurs cotisations sociales ou n'ayant pas régulièrement conclu avec l'Organisme des modalités de paiement échelonné de leurs arriérés de cotisations sociales se verront systé-



matiquement refuser la délivrance des APS, en raison des débits de leurs comptes cotisants ; les intéressés devant au préalable régulariser leurs situations ou arrêter avec l'Organisme les conditions de traitement de leurs dettes. C'est au système informatique de trancher. Exigence de modernité oblige ! C'est une étape franchie vers plus d'éthique et d'équité.

Pour la Direction Générale de la CNPS, la politique de la main tendue et d'accompagnement des partenaires dans les difficultés auxquelles ils sont confrontés témoigne de la permanence et de l'extrême disponibilité de ses dirigeants pour arriver à des consensus qui ne lèsent pas les droits fondamentaux des travailleurs dont la protection constitue la mission institutionnelle de l'Organisme.

Il s'agit de distinguer le bon grain de l'ivraie !

Personne ne pourra donc plus brandir les allégations trop faciles de quelques chantages des agents de recouvrement en charge du traitement de ces dossiers, ni accuser l'Institution de tracasseries diverses !

L'employeur citoyen doit désormais assurer son destin et demeurer un acteur économique responsable. C'est le dur concept de la bonne gouvernance dans les comporte-

ments citoyens.

Le package des facilités diverses offertes aujourd'hui par l'Institution aux partenaires sociaux non seulement allège leurs charges de fonctionnement, mais participe également à l'assainissement du climat des affaires au Cameroun ; notamment, en réduisant considérablement le temps pour le traitement des dossiers et en améliorant ainsi les rapports que les employeurs et assurés sociaux entretiennent quotidiennement avec la CNPS.

Il n'est pas superflu de relever ici certaines grandes articulations de ce package de facilités novatrices :

La télé déclaration qui permet à un employeur d'assurer désormais à partir de son poste de travail et en ligne, toutes les obligations relatives à la déclaration mensuelle pour les employeurs de main d'œuvre professionnelle et trimestrielle pour les employeurs de main d'œuvre domestique. L'engouement autour de ce projet qui nous a permis de passer de 100 à 700 déclarants pour la période comprise entre le 15 novembre et le 15 décembre 2010 uniquement, témoigne de l'adhésion de plus en plus manifeste des employeurs à l'option de modernité décidée par la Direction Générale et qui va se poursuivre ;

Le nouveau né de ces innovations révolutionnaires « Sapelli-APS » constitue la pièce du puzzle qui va définitivement basculer le rapport de la CNPS avec ses partenaires dans l'espace de la modernité et renforcer la confiance dévolue à l'Institution.

La CNPS a prouvé à suffisance par ces innovations qu'elle recherche de manière permanente, l'amélioration de la qualité de service offerte à ses clients et qui constituent son leitmotiv.

Expérience des nouvelles Attestations pour soumission (APS) dans les Centres de Prévoyance Sociale

Bonabéri

M^{me} MELI Nicole, Chef de Centre de Prévoyance Sociale de Bonaberi



LA demande d'une attestation pour soumission (APS) auprès d'un Centre de Prévoyance Sociale de la CNPS est une obligation de

l'employeur pour la constitution de son dossier fiscal (patente) ou d'une soumission de marché auprès de l'Agence de Régulation des Marchés Publics (ARMP), partenaire de la CNPS.

Depuis le 1^{er} octobre 2010, Ces imprimés présentent la particularité d'être générés par le nouveau logiciel de gestion du système d'information de la CNPS, à savoir SAPELLI ENERGIZER qui attribue automatiquement un numéro à chaque document régulièrement délivré, contrairement aux anciens imprimés qui comportaient des numéros pré imprimés.

Au Centre de Prévoyance Sociale de Bonabéri - Douala, la délivrance des

APS automatisées a débuté le 05 octobre 2010. A partir du traitement d'une demande d'APS complète déposée par un employeur au guichet du Service d'accueil de notre Centre, le Chef de Centre édite un quitus social qui ouvre droit à validité d'un mois (du 16 du mois en cours au 15 du mois suivant à minuit) à tous les autres APS sollicitées par l'employeur s'il est soumissionnaire aux marchés publics.

A ce jour, les demandes d'APS déposées par les employeurs auprès de notre Centre n'ayant pas fait l'objet de rejet ont permis d'éditer 116 APS automatisées.

Ce système nous aura permis:

- d'inciter les employeurs au règlement des retards de cotisations ;
- d'assurer un suivi minutieux des comptes cotisants ;
- de détecter les codes employeurs incorrects et non transférés, d'où une mise à jour permanente du fichier employeur ;
- de traiter avec célérité les demandes de délivrance d'APS, car fini

l'obligation de faire systématiquement un contrôle préalable auprès de l'employeur, le compte étant suivi automatiquement ;

- de transmettre par messagerie les doubles d'APS automatisés à la Direction du recouvrement pour que l'information soit répercutée auprès de l'ARMP avant même la réception des soumissions des employeurs ;

- de mettre le chef de Centre à l'abri de certains contentieux suite à la falsification d'APS (Le support informatisé étant davantage sécurisé lorsque l'ARMP est informée à l'avance) ;

- de désengorger le Service du recouvrement, permettant ainsi d'améliorer le suivi des plannings de contrôle à effectuer auprès des employeurs.

Nous relevons que l'appropriation de cet outil de travail s'accompagne de celle des NTIC, ce qui obéit à la nouvelle politique managériale de notre Directeur Général, orientée vers un service de qualité totale, afin d'assurer la satisfaction des besoins des clients comme notre devoir et non une faveur.

Yaoundé-Centre

M. NJINANG Roger, Chef de Centre de Prévoyance Sociale de Yaoundé Centre



DEPUIS le 1^{er} Novembre 2010, les employeurs relevant du Centre de Prévoyance Sociale de Yaoundé Centre ont été agréablement surpris de se voir délivrer en un laps de temps, et en lieu et

place de l'imprimé mis en circulation en 2002, un nouvel imprimé de couleur blanche totalement différent de l'habituel avec entre autres des informations précises relatives à la nature de la soumission ainsi que les références des appels d'offres, etc. Cette innovation participe de l'amélioration de la qualité du service et de l'automatisation des activités du recouvrement que prône Monsieur le

Directeur Général de la CNPS. Grâce à la nouvelle application Sapelli Energizer, les avancées suivantes ont été obtenues :

- Les comptes cotisants des employeurs sont tenus en temps réel et peuvent être consultés à tout moment;

- IL peut être communiqué à tout employeur et à tout instant le solde de son compte sous réserve des contrôles de régularisation à venir;

- En moins d'une heure, une attestation pour soumission (Quitus social) peut être délivrée à un employeur dont le compte est mis à jour et le duplicata en 30mn si le quitus est toujours valide;

- Les employeurs qui s'étaient fait immatriculer avec leurs noms propres sont interpellés pour produire le dossier

nécessaire à la bonne indication de leur raison sociale ;

- Les situations débitrices (redressements des majorations et pénalités de retard) sont générées automatiquement et les employeurs sont invités à payer leur dette avant obtention des APS;

En termes de résultats, rendu au 30 Novembre 2010 soit un mois après le début de cette opération:

322 attestations dont 137 quitus et 185 duplicatas ont pu être délivrées aux employeurs en règle. Avec la télé déclaration, l'alimentation des comptes se fera automatiquement et les délais d'établissement des APS seront davantage réduits.

A l'ère des NTIC, on peut se permettre de dire que la CNPS s'arrime plutôt bien./.

Renforcement des capacités des responsables des structures centrales et déconcentrées de la CNPS dans le domaine du Management et particulièrement en matière de leadership

Par M^{me} ZE MEKA Lydie, Directeur des Ressources Humaines

AVEC la mise en place effective de la Gestion Par Objectif en début d'année 2010, la Direction des Ressources Humaines a mis en place un vaste programme de formation à l'intention des cadres dirigeants et des managers de proximité afin de promouvoir la culture du résultat à partir d'une démarche compétence qui assurera une vraie politique de Gestion efficace et efficiente de nos Ressources Humaines.

A travers cette formation, la politique de la Direction Générale en ce qui concerne la culture de la performance individuelle et

collective entre dans sa phase de croisière : elle permettra de responsabiliser les personnels à tous les niveaux afin d'obtenir les meilleurs résultats et surtout à chaque responsable d'avoir la maîtrise de la gestion des hommes. Les thèmes ci-après sont abordés :

« planification, gestion par objectifs, accueil et service de qualité à la clientèle » pour les directeurs et assimilés ;

« leadership, motivation, management des équipes, accueil et service de qualité à la clientèle » pour les Chefs de service et assimilés ;



« leadership, motivation, gestion des ressources humaines, accueil et service de qualité à la clientèle » pour les Chefs de bureau.

La date du 12 octobre 2010 marque le début effectif du lancement de cette action

de formation sous la forme d'un séminaire, qui s'étend sur quatre demi-journées pour les participants résidant dans les villes de Yaoundé et Douala, et pendant deux jours pour ceux des participants qui vont suivre ledit séminaire dans les chefs lieux des Directions Régionales et qui est animé

par les experts-formateurs du Cabinet VIDA Management International, bureau d'études retenu pour apporter un appui technique dans les actions de

formation à la Direction des Ressources Humaines.

Il s'agira pour les responsables, à l'issue de cette formation, de maîtriser les outils qui leur permettront de jouer pleinement le rôle de manager relativement à :

- la reconnaissance des efforts et des performances de leurs collaborateurs ;
- l'application des techniques de circulation de l'information ascendante et descendante ;
- la mise en valeur du potentiel et des efforts de chaque collaborateur placé sous leur responsabilité ;
- l'identification des besoins de formation de ses collaborateurs pris individuellement ;
- la suggestion des idées novatrices permettant de fidéliser les collaborateurs.

519 chefs de bureau, chefs de Services y ont déjà effectivement pris part conformément au programme de passage qui avait été communiqué à cet effet.

Dès la première semaine du mois de janvier 2011, ladite formation s'étendra aux autres responsables des Centres de Prévoyance Sociale et aux directeurs.

«A l'issue de cette formation, les participants devraient avoir la même vision, les mêmes préoccupations et parler le même langage par rapport aux nouvelles orientations stratégiques dictées par la Direction Générale.»

«Ces formations visent un changement dans nos comportements et méthodes de travail... Il s'agira pour les responsables de maîtriser les outils qui leur permettront de jouer pleinement le rôle de manager.»

Quelques bénéficiaires de la formation en management donnent leur avis

FOSSUNG FORMANYI Mathias, head of the translation service



Managing people: how do you assess that?

Management of human resources concerns mainly the preoccupations linked to aspects specific to man. Managing people is a process of bringing out the best from them, make them efficient by pooling resources together, combining them to produce results at low cost.

In your opinion what is the interest of the seminar on management you just attended and how did evaluate it?

I just took part in a training seminar on management whose aim was to render quality service to the clients of the NSIF. Management has its prerequisites which are based on planning, coordinating and supervising work to achieve better results. The seminar was conducted by an expert on management and although the duration was short, the teachings were intensive and instructive and we covered the scheme of work.

In concrete terms what was the added value of training?

In concrete terms, the seminar was most welcome, as it came up at a time when deviant behavior is being decried in our

Institution. The teachings expounded on reception and how to handle our relationships with our clients, colleagues, collaborators and seniors in hierarchy: "we are prompt to judge the behavior of others, whereas we should start by judging our own behavior proper". This will go a long way to implement the universal standards of management in order to bring about the change we so much need to render quality service in our Institution.

Tell us how you apply the knowledge you acquired during the training in your daily activity in your work unit?

Knowledge acquired during the training is imparted to our collaborators on a daily basis by setting out work objectives in a participative manner so as to be properly implemented. Objectives defined should tie with the universal standard:

SMART, that is:

S = Specific

M = Measurable

A = Achievable

R = Realizable

T = Time-framed.

Your last word?

As earlier mentioned, the seminar was most welcome. The only fear is that if there is no close follow up, the teachings will not be implemented and we may move back to square one.

M. ABBO, Chef de Service Adjoint de la comptabilité générale et spécifique



Mes remerciements à Monsieur le Directeur Général d'avoir organisé une telle formation aussi bénéfique pour tout le personnel de la CNPS. Je souhaite que de telles initiatives soient pérennes au sein de notre Entreprise.

Manager les hommes pour moi en tant que chef d'unité, c'est être capable de mettre de l'harmonie au sein de l'unité, fournir les ressources pour l'exécution du travail, être capable de planifier, de coordonner, de supervi-

ser et d'évaluer le travail dans l'optique de rendre le service ou l'organisation efficace et efficiente afin d'atteindre les objectifs assignés par la hiérarchie.

L'intérêt de la formation en management que nous avons suivie est l'amélioration de notre manière de gérer l'organisation à la tête de laquelle nous nous trouvons. Cette formation s'est déroulée dans de bonnes conditions. Elle a été conviviale avec la participation active de tous les séminaristes.

Concrètement la plus value de cette formation pour moi, est de savoir que l'amélioration de comportement de soi au travail est la base du changement positif. C'est-à-dire que si chacun améliore son comportement à son niveau, toute l'unité sera améliorée.

AHONE Dorroté, Chef de bureau d'Ordre et de Liaison à la Direction de Recouvrement



Je remercie l'équipe dirigeante de la CNPS pour l'opportunité qu'elle nous offre à travers cette formation pour mieux comprendre et rester dans la vision managériale de la Direction Générale.

Cette formation qui revêt plus d'un intérêt nous a permis d'acquérir des outils de gestion modernes pour être plus efficace dans l'exercice de nos fonctions et nous remettre en question par rapport à nos propres valeurs, attitudes, mentalités vis-à-vis de notre travail, d'avoir une meilleure connaissance de soi et des autres.

Au sortir de la formation, j'ai redéfini mon plan de travail car je sais en fait que je suis pour mon BOL, ce que le Directeur Général est pour la CNPS et bien évidemment, je planifie ce qui doit être fait par les uns et les autres, je coordonne ce qui se fait, je supervise le travail qui est entrain d'être fait et j'évalue si ce travail est bien fait avant de le soumettre à ma hiérarchie. Bref, en tant que Directeur Général de mon BOL, je sais désormais faire faire en sorte que ce qui doit être fait dans mon bureau, se fasse avec efficacité et efficience.

C'est aussi pour moi une expérience enrichissante qui mérite d'être renouvelée ; mon souhait étant de l'étendre à toutes les catégories des agents de la CNPS afin que tous conjuguent le même langage pour l'atteinte des objectifs fixés.

Propos recueillis par Laurentine EKOBENA

L'archivage, une affaire de tous

Par M^{me} AKAMBA thérèse Marcelle, Chef de service Adjoint des Archives



De manière générale, les Archives sont perçues dans notre Organisme comme de vieux papiers, de la «paperasse». Or la pratique quotidienne nous rappelle que les documents sont la principale source d'information de notre Organisme.

De plus, les mêmes documents sont nécessaires à différents services à des moments différents. C'est ainsi qu'un DIPE déposé à un Centre d'Impôts pour les besoins d'une déclaration des salaires sera nécessaire des années plus tard, lorsqu'il faudra vérifier que l'employeur concerné était en règle en vue de servir une prestation. Cette démarche met en présence différents services à des moments distincts pour des besoins différents, mais une seule source d'information.

On pourrait dès lors se demander quel est le lien entre les Archives et les documents que nous utilisons tous les jours dans notre travail. Y-a-t'il un intérêt à bien arranger les documents que nous utilisons aujourd'hui, puisqu'il ya un service chargé de l'archivage ?

Pourquoi Archiver ?

L'archivage se fait essentiellement pour trois raisons :

1. Pour prouver ce qu'on a fait ou ce qu'on n'a pas fait ; justifier son activité vis-à-vis des autorités de tutelle, de l'Etat, des audits internes ou non. En cas de contentieux, l'archivage permet de produire les pièces nécessaires à la défense de ses droits et de ses intérêts.

2. Pour pouvoir réutiliser des données dans la conduite des affaires.

Dans le cas d'un nouveau projet, l'archivage peut permettre de réutiliser des études déjà faites au lieu de recréer l'information ; ce qui est un processus coûteux en termes de temps de travail et d'argent.

3. Pour préserver la mémoire

Ces trois raisons permettent d'entrevoir les enjeux de l'archivage ou du défaut d'archivage qui peuvent être :

Juridique : lorsqu'on peut ou ne peut pas produire les données demandées dans la forme requise par une administration, on peut être pénalisé ou alors éviter cette pénalité ;

Logistique : lorsque les documents sont bien rangés, impossibles à retrouver parce qu'on n'a laissé aucune clé d'accès à ceux-ci ;

Sécuritaire : quand on réussit ou pas à conserver un document confidentiel ;

Financier : quand on perd de l'argent pour payer des pénalités dans un procès qu'on aura perdu faute de documents pour établir nos droits, quand on perd du temps à « fouiller » les documents, quand on engage de l'argent et de temps pour reprendre une recherche déjà réalisée.

A Quel Moment Les Documents Prennent-ils La Qualité D'archives ?

La réponse a priori à cette question est : au moment où ils ne sont plus utilisés par les bureaux, ce qui est une erreur.

La réponse exacte est : les documents prennent la qualité d'Archives au moment où ils sont élaborés ou reçus. (cf Loi n° 2000/010 du 19/12/2000(Art. 2 alinéas 1)). Dès leur création donc, les archives passent par trois stades, comme tout élément vivant :

a) Archives vivantes ou archives courantes : c'est la période à la fois de constitution et d'utilisation administrative quasiment quotidienne. Les dossiers dont on a un besoin constant sont conservés dans les bureaux d'origine. Les Archives courantes demeurent dans les services qui les ont produits deux ans au plus après leur clôture. (Cf Décret n° 2001/958/PM/du 01 novembre 2001 portant modalité d'application de la loi régissant les Archives chap. 2 alinéas Elles sont ensuite transférés à la structure interne de gestion des Archives.

b) Archives intermédiaires : c'est la période d'utilisation épisodique des dossiers qui correspond au stade où, une fois une affaire traitée, on est tenu de conserver encore les dossiers pour renseignement et référence ; ou alors en vertu de prescriptions légales (Exemple les dossiers comptables qui se périment par 30 ans). En principe, ces dossiers sont clos, mais un recours ou le rebondissement d'une affaire peuvent les faire passer à nouveau au stade d'archives vivantes. Il s'agit d'un stade dangereux pour les documents parce que, faute de personnel et de place, les bureaux qui ne les utilisent plus au quotidien s'en désintéressent et si un service n'intervient pas pour les prendre en charge, il peut s'ensuivre des pertes regrettables. Les archives intermédiaires sont conservées dans la structure interne de gestion des archives pendant au plus cinq ans à compter de leur transfert dans ladite structure (Cf Décret n° 2001/958/PM/du 01 novembre 2001 portant modalité d'application de la loi régissant les Archives chap. 2 alinéas 2).

c) Archives historiques : c'est l'âge où les documents ne sont plus utilisés même épisodiquement. Les documents sont donc conservés pour leur intérêt historique qui n'exclut d'ailleurs pas un intérêt administratif à long terme. Une partie seulement de la masse de document produite atteint ce stade, le reste étant détruit.

En conclusion, nous pouvons dire que l'organisation des Archives ne débute pas



avec la clôture d'un dossier, mais plutôt à son ouverture.

Principes Pratique A L'usage Des Bureaux

Les comportements à éviter

- Multiplier et éparpiller les dossiers, ce qui peut être la conséquence d'un classement mal compris ou bien le résultat d'un désordre qui amène à ouvrir de nouveaux dossiers, sans que l'on ait pris la peine de vérifier s'il en existe déjà.

- Utiliser les élastiques pour regrouper les documents, parce qu'ils collent ou se dessèchent. Il est conseillé d'utiliser des sous-chemises conventionnelles ou de fortune.

- Entasser en vrac dans les armoires ou des placards des dossiers dont personne ne sait ce qu'ils contiennent.

Les comportements à adopter

- Conserver les documents en ordre à l'intérieur des dossiers. Les pièces seront placées les unes au-dessus des autres au fur et à mesure de leur création ou de leur arrivée.

- Agrafier ensemble une lettre et sa réponse. L'agrafage offre plus de sécurité que l'épingle ou le trombone qui rouillent.

- Grouper la pièce principale et celles qui viennent à l'appui, en mettant le tout à la date de la pièce principale.

- manipuler les dossiers avec précaution : ce ne sont pas des objets que l'on peut manier avec brusquerie, encore moins lancer à la volée. Sinon les paquets se défont en laissant échapper les papiers.

- Créer des sous-dossiers si nécessaire pour distinguer les différents points d'une affaire.

Pour finir, il s'avère que l'archivage est un travail du quotidien et de tous ceux qui travaillent avec des documents. Une bonne tenue des dossiers évite des recherches interminables et permet au-delà de tout, de maintenir la continuité de l'administration. Il s'agit donc à notre avis d'une affaire de tous. Cependant un contact permanent doit être maintenu avec les structures internes chargées de l'archivage en vue de la régulation et du suivi des process liés à cette activité.

Management de proximité : Le Directeur Général dans les Directions Régionales du Centre/Sud/Est et de L'Adamaoua/Nord/Extrême Nord

Par Félicité NGO MBODA Félicité, Chargé d'Etudes Assistant au service de la Communication



Le Directeur Général entouré de ses collaborateurs de la Région Adamaoua-Nord-Extrême Nord.

LE 18 novembre 2010 et du 20 au 24 du même mois, le Directeur Général s'est rendu successivement dans les régions du Centre, de l'Extrême-Nord et du Nord. Ces descentes qui participent du management de proximité étaient centrées sur les visites des structures et la remise de médailles d'honneur de travail au personnel.

Les visites de structures ont

permis au Manager de prendre la réelle mesure de l'infrastructure et des conditions de travail. Elles ont été à chaque étape ponctuées d'une séance de travail avec le personnel. Le Directeur Général s'est appesanti sur l'obligation des résultats et les compétences attendues d'un chef de structure, à savoir : esprit d'initiative, esprit d'équipe. «La production doit

être lisible et mesurable», a-t-il répété ; allusion au Ratio composite qui est la méthodologie instituée par lui à l'effet de rationaliser la gestion de l'organisme à travers ses structures centrales et déconcentrées.

Les audiences accordées aux partenaires sociaux (une dizaine à Garoua) ont été un des temps forts de ces visites de travail.

A Yaoundé et à Garoua, le personnel méritant (plus de 600 agents) a été primé de médailles d'honneur de travail en vermeil, argent ou or. Les cérémonies ont été respectivement présidées par le Gouverneur de la Région du centre et de la Région du Nord.

Ces moments de joie et d'allégresse partagés par de nombreux invités dont les familles des récipiendaires, pittoresques et colorés resteront à jamais gravés dans les mémoires et dans les annales de la CNPS.



Une rencontre de suivi et d'évaluation du partenariat CNPS-Impôts

Par Nina Cécile ABOLO, Chef de service de la Communication

Le Directeur Général Noël Alain Olivier MEKULU et son homologue Alfred BAGUEKA de la Direction Générale des Impôts ont co-présidé les assises de la 4^e réunion du Comité National de suivi et d'évaluation du Partenariat entre leurs deux institutions respectives, portant sur le recouvrement des cotisations sociales. La rencontre a eu lieu le 26 novembre 2010, dans la salle des Conférences du Centre de Prévoyance Sociale de Yaoundé.

La quatrième réunion du Comité National de suivi du partenariat CNPS-IMPOTS a connu une participation massive des responsables des services centraux et régionaux de l'Administration fiscale et de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. Deux séances plénières et cinq ateliers de réflexion ont permis aux soixante dix participants d'échanger sur l'évolution des activités de recouvrement des cotisations sociales auprès de l'Administration fiscale. Les réflexions ont porté sur les Emissions – traitements des déclarations de salaires, les encaissements des cotisations sociales, le recouvrement forcé des créances, le suivi spécifique des procédures auprès des employeurs éligibles à la Division des Grandes Entreprises (DGE), et les mesures d'amélioration du management du partenariat pour une optimisation des résultats.

Dans son allocution de bienvenue, le Directeur Général de la CNPS s'est félicité de l'évolution croissante des résultats enregistrés au fil des ans dans le cadre du partenariat CNPS-IMPOTS, avec un taux de progression annuel de plus de 16 % observé au cours des deux derniers exercices. Il a toutefois relevé quelques dysfonctionnements signalés dans le cadre du déploiement des activités et dont « l'éradication entraînerait certainement une amélioration considérable des résultats actuels ». Les participants ont alors été invités à proposer des solutions pour résoudre ces manquements dont les plus récurrents sont le non respect de la condition de présentation préalable des attestations pour soumission avant toute délivrance de patente et la non application des dispositions du partenariat régissant la gestion des incohérences dans les déclarations, la relance des employeurs défaillants et l'application des pénalités et majorations de retard.

Au cours de la cérémonie d'ouverture des travaux, une démonstration de la télédéclaration ou déclaration des salaires par internet a été faite par le Directeur des systèmes d'information pour permettre aux responsables de l'Administration fiscale de s'imprégner des dernières avancées de la CNPS dans la modernisation de sa gestion. Des échanges qui s'en sont suivis, il ressort que cette application qui a été développée en interne par des ingénieurs informaticiens de la CNPS, permettra d'améliorer la collecte des informations sur les employeurs et d'en faciliter le partage par les deux administrations. Toutes choses qui contribueront désormais à assurer un suivi efficace des fichiers grâce à la gestion automatisée du compte cotisant et du compte individuel de chaque assuré



Les membres du Comité National de suivi du partenariat CNPS / Impôts

social. Et pour tirer pleinement profit des données issues de la télédéclaration, la Direction Générale des Impôts a sollicité que les données relatives au numéro de contribuable des employeurs y soient intégrées parmi les informations obligatoires.

Pour illustrer l'évolution des activités, une présentation des résultats du partenariat au cours des deux derniers exercices a été faite par le Directeur du Recouvrement de la CNPS avec des données par nature de recouvrement.

Les travaux se sont poursuivis selon la méthodologie adoptée qui consistait au regroupement des membres de chacun des 5 ateliers pour préparer des recommandations sur le thème de leurs discussions, à soumettre en séance plénière et à la validation du Comité.

Aussi, les membres du Comité National de Suivi et d'évaluation du partenariat CNPS-IMPOTS portant sur le recouvrement des cotisations sociales, réunis au

cours de la cérémonie de clôture ont-ils soumis à la validation des co-présidents, les recommandations formulées par les différents groupes de travail et portant entre autres sur :

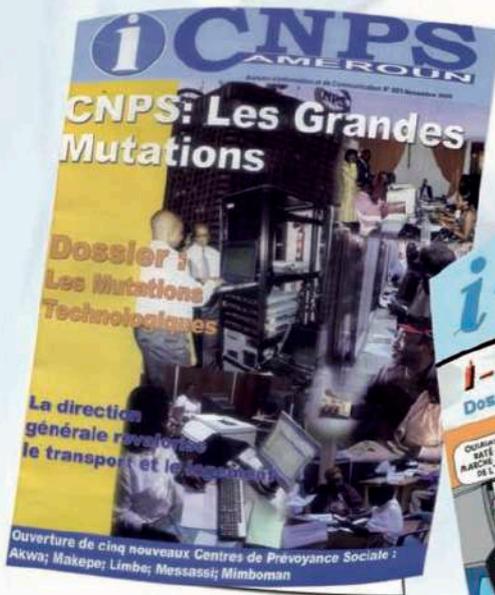
- la mise en place d'un numéro identifiant des employeurs, commun aux deux administrations en attendant l'établissement d'une plateforme d'échange des données,
- le croisement régulier des fichiers des deux administrations,
- l'organisation d'un séminaire CNPS/Impôts pour recycler et harmoniser les connaissances des personnels techniques,
- le suivi spécifique des procédures de recouvrement à la Division des Grandes Entreprises,
- la redynamisation du recouvrement forcé,
- l'accès des responsables de l'administration fiscale aux données sur la télédéclaration,
- la transparence dans l'octroi des primes dans le cadre dudit partenariat.

Le Directeur Général des Impôts dans son discours de clôture a félicité les participants pour la qualité du travail accompli en une journée. Tout en insistant sur la nécessité d'une coordination permanente des activités du partenariat, il a terminé son propos en déclarant que les réformes issues du partenariat CNPS/Impôts doivent œuvrer pour l'amélioration du climat des affaires.

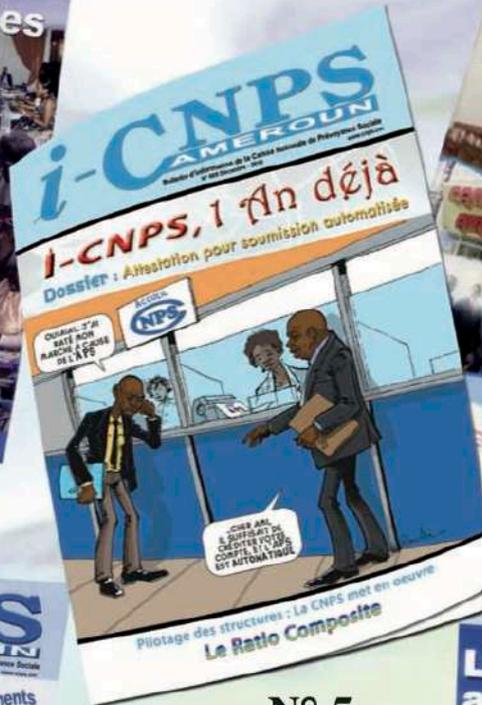
Tableau COMPARAISON DES RECETTES DE COTISATIONS SOCIALES PAR NATURE DE RECouvreMENT EXERCICES 2009 ET 2010

Le résultat comparatif de la projection estimative des encaissements des recettes techniques par nature de recouvrement attendus au cours de l'exercice 2010 par rapport à l'exercice 2009 se présente ainsi qu'il suit :

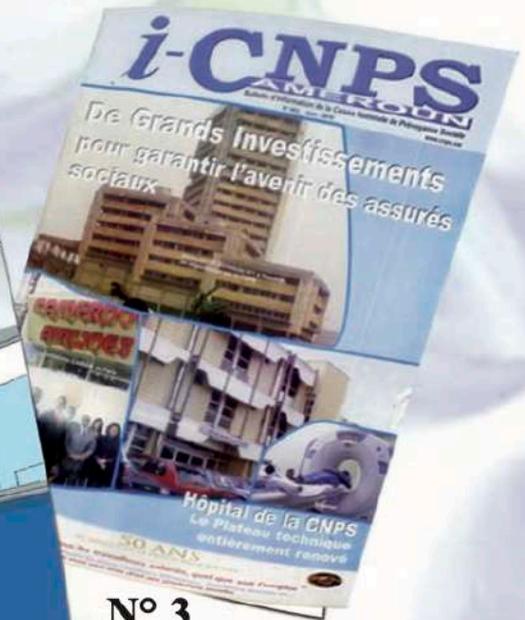
	Exercice 2009	Estimation des réalisations de l'exercice 2010	Ecart absolu	Progression par rapport à 2009
Spontané	66.859.062.560	74.573.447.343	+7.714.384.783	+11,54%
Suite à Contrôle	3.691.420.745	4.293.425.727	+602.004.982	+16,31%
Précontentieux et Recouvrement Forcé	6.023.565.250	10.295.403.039	+4.271.837.789	+70,92%



N°1



N° 5



N° 3



N° 2



N° 4

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
Gaston M'VELLE
Fabrice Robert MBA
Jean Faustin BETAYENE
Marie Christine NGUE
Laurentine EKOBEA
Thomas TANG

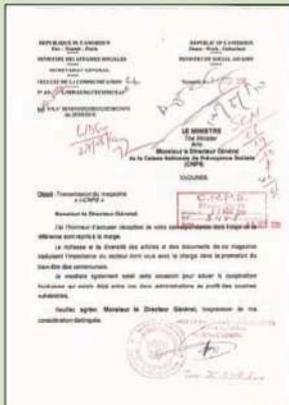
ONT PARTICIPÉ

Lydie ZE MEKA
Florent ZIBI ONDOUA
Yaulande ONDO
François ONGONO
Roger NJINANG
Nicole MELI
Alfred TABOT
Florence DJIA
Thérèse Marcelle AKAMBA

EQUIPE TECHNIQUE

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

Merci à toutes les Administrations qui nous ont encouragés.



MINAS



MINEPAT



CAMTEL



CSPH



FEICOM



MAETUR



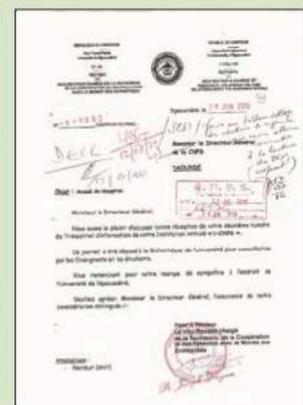
AREST-CAM



IFORD



DGI



UNIV. NGAOUNDERE

Etudes actuarielles du régime géré par la CNPS : que faut-il en retenir?

Par Paul Pierre MBELEG, Coordonnateur Technique du projet actu09



La CNPS vient de réaliser pour la première fois de son histoire, et avec l'appui technique du BIT, les études actuarielles du système de sécurité sociale géré par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale du Cameroun pour la période allant de 2004 à 2008. Cette étude a été menée de bout en bout par Mme DOAN-TRAN PHAN, actuaire commise par le BIT pour conduire l'étude, en collaboration avec l'équipe interne dénommée ACTU09, créée à cet effet par Monsieur le Directeur Général.

Le travail de l'actuaire dans sa phase finale, consistait, d'une part, à procéder au renforcement des capacités de l'équipe ACTU09, chargée de suivre les recommandations issues de cette étude, à travers l'utilisation du modèle actuariel BIT, et de présenter les résultats de l'étude, d'autre part.

LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DES MEMBRES

L'objectif de la formation était d'outiller les membres de l'équipe d'éléments de compréhension et d'analyse des données contenues dans le document produit par l'actuaire et en guider la lecture, notamment celle des indicateurs techniques.

Le rapport actuariel de la CNPS de 2004 à 2008 a été exploité et l'actuaire a présenté la situation actuelle, la méthodologie de l'évaluation actuarielle, les hypothèses démographiques et économiques, les hypothèses spécifiques au régime, les projections de coûts selon les dispositions légales actuelles, les tests de

sensibilité pour affiner les projections, la stratégie de financement sur la base des projections.

L'équipe s'est également exercée à la recherche de l'équilibre en sécurité sociale à travers des simulations qui tenaient compte des mesures adoptées dans les projets de révision de nos textes en la matière (incidence de l'âge, déplaçonnement, etc.).

LA RESTITUTION DES RESULTATS DES ETUDES ACTUARIELLES

De la présentation du rapport de 127 pages et des préoccupations relevées par les participants en ce qui concerne les réformes envisagées, certaines conclusions, sur la base des simulations faites, peuvent être retenues :

1. la branche des pensions est fortement déficitaire et est financée par les deux autres branches (prestations familiales et risques professionnels) depuis plusieurs années ;
2. le modèle utilisé estime que le cumul des différents déficits des branches épuisera la réserve en 2020 ; en conséquence, les taux de cotisation et le salaire plafonné doivent être revus à la hausse ;
3. les dépenses administratives représentent 37% des dépenses totales et la CNPS devrait par conséquent maintenir la réduction ce volet des dépenses salariales dans les meilleurs délais et notamment ;
4. une solution unique sera difficilement efficace et des mesures combinées sont recommandées pour redresser ce déficit structurel ;
5. l'utilisation de la dette de l'état pour résoudre les problèmes ponctuels est un risque qui peut se comparer à une dilapidation de l'actif du régime. Une fois la dette remboursée, l'Institution sera confrontée à des problèmes. Cet argent devrait être investi pour produire les intérêts et renforcer l'actif.
6. la réserve technique devrait être calculée sur un minimum de trois exercices au lieu de deux ;
7. pour assurer la pérennité de la

branche des risques professionnels, une réserve d'environ 25 milliards serait nécessaire ;

8. la pension de survivant ne devrait pas être la totalité de la pension du bénéficiaire principal, mais plutôt une partie de celle-ci ; le maximum d'une pension de vieillesse à reverser aux ayants droit ne devrait pas excéder 70% ;

9. la décote de 1% ne permet pas d'équilibrer le régime mais plutôt une décote de 6% pour tous les travailleurs qui souhaiteraient bénéficier de leur pension de vieillesse par anticipation volontaire ;

10. la moyenne arithmétique des salaires des trois ou cinq dernières années servant de base de calcul de la pension rend le régime trop généreux et ne permet pas son équilibre ; une indexation des salaires de toute la carrière serait judicieuse ;

Cette restitution s'est faite en présence de Monsieur Théopiste BUTARE, représentant du Bureau Sous Régional du BIT à Yaoundé qui, après avoir remercié le Directeur général pour la confiance accordée à l'OIT, a souhaité que les acquis techniques issus de cette étude se poursuivent en interne.

Quant à Monsieur le Directeur Général, après avoir remercié l'actuaire et félicité toute l'équipe ACTU09 pour son dévouement et engagement dans les conditions de collecte des données extrêmement difficiles, et surtout pour la réussite de cet exercice historique, il a relevé que le rapport produit par l'actuaire est un éveil de conscience sur la nécessité d'apporter la plus grande rigueur et vigilance à la gestion, pour éviter d'épuiser la réserve. Il a rappelé aux participants que la gestion d'une Caisse de Sécurité Sociale n'est pas une affaire du présent mais du futur, et que les études actuarielles doivent désormais être envisagées tous les 3 ans. L'ambition de la CNPS étant d'accumuler les réserves pour au moins une génération en l'améliorant au fil des années.

Analyse et impact des campagnes de sensibilisation et d'immatriculation menées en 2010

Par Madame DJIA BIAGA Florence,
 Chef de Service de l'Immatriculation à la Direction de Recouvrement

L'IMMATRICULATION est une opération administrative obligatoire par laquelle toute personne physique ou morale est enregistrée à la CNPS comme employeur ou assuré social. Celle-ci se concrétise par l'attribution d'un numéro matricule.

Or, nous avons constaté que certains employeurs sont immatriculés et payent même parfois des cotisations sociales alors qu'aucun travailleur ne leur est rattaché au niveau de notre Organisme. Ce qui veut dire que ces travailleurs n'ont jamais été immatriculés.

Par ailleurs, notre participation aux différentes foires et séminaires, les multiples requêtes que nous recevons et même les différentes sollicitations des travailleurs dans la rue, nous ont permis de constater que beaucoup d'employeurs et de travailleurs sont ignorants des textes qui régissent la prévoyance sociale en matière d'immatriculation, du rôle et des missions de la CNPS, ainsi que leurs obligations vis-à-vis de notre Organisme, à cause d'un manque d'information et de suivi de notre part. Ce qui a entraîné beaucoup de préjugés et des interprétations de toutes sortes.

Conscients de cette ignorance, certains employeurs choisissent d'immatriculer certains travailleurs au détriment des autres.

Plus grave encore, beaucoup de travailleurs sont restés en marge de notre système de protection sociale alors qu'ils y ont droit, et certains ne peuvent pas être pris en charge par notre Organisme parce qu'ils ne font pas partie du champ d'application de la CNPS.

Fort de ce constat, il nous a semblé important de mener au préalable des campagnes spéciales de sensibilisation et d'information :

- Des employeurs de main d'œuvre domestique auprès des :
 - membres du Gouvernement ;
 - députés et Membres du bureau de l'Assemblée Nationale lors de la session de juin 2010 ;



- Du personnel de la CNPS ;
- Des responsables des représentations diplomatiques et des Organismes Internationaux ;
- les descentes dans certaines localités au cours des foires économiques (Sangmélima, Bangangté et Bafang) ;
- L'animation d'un Stand de la CNPS lors des Grandes Rencontres à Yaoundé (PROMOTE, le colloque Africain sur le travail décent, et le tournoi de golf du cinquantenaire) ;
- Le Salon International sur les Industries, mines et énergies ;
- les séances de travail avec les responsables de certaines entreprises et administrations (ELECAM, CRTV, Fondation Chantal BIYA, MINDEF, OIM Cameroun et INADES Cameroun) ;
- Les réunions de sensibilisation, de formation et d'information avec les présidents des syndicats des employeurs et des travailleurs du secteur des transports par voie terrestre.

A la fin de chacune de ces actions, nous pouvions déjà conclure que ces différentes campagnes ont eu un impact positif sur les populations et les administrations rencontrées.



Car elles nous ont permis de :

- apporter des éclaircissements, des informations, des réponses aux interrogations et surtout de dissiper les inquiétudes et les incompréhensions vis-à-vis de notre Organisme ;
- nous rapprocher des employeurs et des travailleurs à travers par une communication de proximité qui a créé un climat de confiance ;
- présenter les avantages de l'immatriculation et les différentes prestations auxquelles ont droit les travailleurs immatriculés à la CNPS ;

Ce qui a eu comme effet immédiat et directement perceptible de :

- renouveler la confiance auprès des travailleurs ;
- réveiller une certaine prise de conscience des uns et des autres sur la nécessité de se faire immatriculer et d'immatriculer tous les travailleurs régies par le code du travail ;
- collecter sur place et directement de nombreuses demandes d'immatriculation des employeurs et des travailleurs ;
- Susciter un certain engouement, un besoin d'information et de formation de plusieurs entreprises, des pouvoirs publics, de certaines Organisations, des syndicats qui se traduisent par les multiples invitations que nous recevons pour notre participation à des séminaires qu'ils organisent.

Au total, nous avons pu enregistrer à ce jour, environ 2500 immatriculations des travailleurs de janvier 2009 à septembre 2010, et plusieurs immatriculations des employeurs.

Les résultats positifs de ces différentes campagnes de sensibilisation tant sur le plan qualitatif que quantitatif nous permettent d'affirmer que celles-ci étaient nécessaires et devraient se poursuivre et même s'intensifier sur toute l'étendue du territoire camerounais pour certaines catégories socioprofessionnelles, avant d'envisager de passer à la phase répressive.

Rencontre de sensibilisation des employeurs membres du GICAM à la télédéclaration

Par Nina Cécile ABOLO, Chef de service de la Communication

La Caisse Nationale de Prévoyance Sociale vient de mettre en place un système qui permet aux employeurs de déclarer directement les salaires de leurs travailleurs sur Internet. Le Directeur Général est allé sensibiliser les membres du Groupement Interpatronal du Cameroun (Gicam) à l'utilisation de cet outil révolutionnaire. La rencontre a eu lieu le 14 octobre 2010 à Douala.



La salle des Conférences du Gicam était archi comble. Des représentants d'entreprises de divers secteurs ont répondu à l'invitation de la CNPS pour s'imprégner de l'innovation qui va révolutionner les relations entre l'institution de sécurité sociale et ses partenaires employeurs. Avec la télédéclaration, les employeurs peuvent directement transmettre leur Document d'Information sur le Personnel Employé (DIPE) par Internet et faire des économies sur les frais de déplacements et les coûts d'utilisation de papier et d'encre.

Le Directeur Général dans son mot introductif a donné un aperçu du nouveau «système qui vise à faciliter les relations avec les partenaires et à les tracer». Le Système permet d'éliminer les fraudes, et d'être informé en temps réel de toutes les opérations.

Une présentation technique de la télédéclaration a ensuite été

faite par le Directeur adjoint des systèmes d'information avec un accent particulier sur la démonstration du processus de création d'un compte de télédéclaration.

Au cours des échanges qui ont suivi les communications, les employeurs ont exprimé leur satisfaction au regard des efforts fournis par la CNPS pour faciliter le travail. Ils ont par ailleurs encouragé cette initiative tout en relevant l'importance de la sécurisation des données transmises et la nécessité d'un accompagnement des entreprises pour garantir l'appropriation par ces dernières de la nouvelle technique.

Quelques préoccupations ont aussi été relevées, portant sur les difficultés de création ou d'ouverture de compte de télédéclaration. Aussi, les employeurs ont-ils été invités à déposer leurs requêtes sur la question à l'adresse dipe@cnps.cm

La rencontre s'est achevée par la visite d'un stand d'information et de distribution de la documentation dans lequel tous les participants ont eu droit à un guide pratique de la télédéclaration et de nombreuses brochures d'information sur les activités de la CNPS.

Entretien avec le Président du Groupement Inter Patronal du Cameroun (GICAM)



M. Olivier BEHLE, Président du GICAM

Monsieur le Président, la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale du Cameroun donne désormais la possibilité aux employeurs de déclarer les salaires en ligne sur son site www.cnps.cm. Comment trouvez-vous ce nouveau procédé ?

M. BEHLE : Nous apprécions cette avancée dans le sens d'un arrimage des services offerts aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Cela traduit en même temps la volonté de la CNPS de simplifier les procédures au niveau de la déclaration des salaires. Si son fonctionnement s'avère constant et efficace, ce procédé aura par ailleurs l'avantage de faire gagner du temps aux employeurs, confrontés au quotidien à un grand nombre de procédures administratives les détournant de leur principale mission qui est la création des richesses. Ainsi, outre le gain de temps, la déclaration à distance des salaires devrait permettre un gain de déplacement, un gain de productivité et une meilleure sécurisation des opérations. Toutefois, pour que l'effet de cette option soit entier, il est souhaitable qu'à terme ce système intègre le télépaiement direct par l'employeur, ce qui nécessite alors de part et d'autre l'existence de matériels et de logiciels adéquats et adaptés pour la téléprocédure.

Départ à la retraite des personnels au Centre de prévoyance Sociale d'Edéa

Par M^{me} Abah Nathalie Cécile, Centre de Prévoyance Sociale d'Edéa

VENDREDI 12 novembre 2010, le Centre de Prévoyance Sociale d'Edéa dans la Sana-Maritime a dit au revoir à deux de ses personnels admis à faire valoir leurs droits à la retraite. C'était au cours d'une cérémonie riche en émotion en son et couleur sous le patronage du Chef de Centre NKODO AMOUGOU Fidèle, des personnels, et des familles des retraités.

La cérémonie de départ à la retraite a été organisée en l'honneur de Messieurs Ko'o Mbeya Joseph et Moué Moué, respectivement en service aux prestations, bureau des Prestations familiales, et au Service de l'Accueil,

Monsieur KO'O MBEYA Joseph a été recruté à la CNPS en 1977



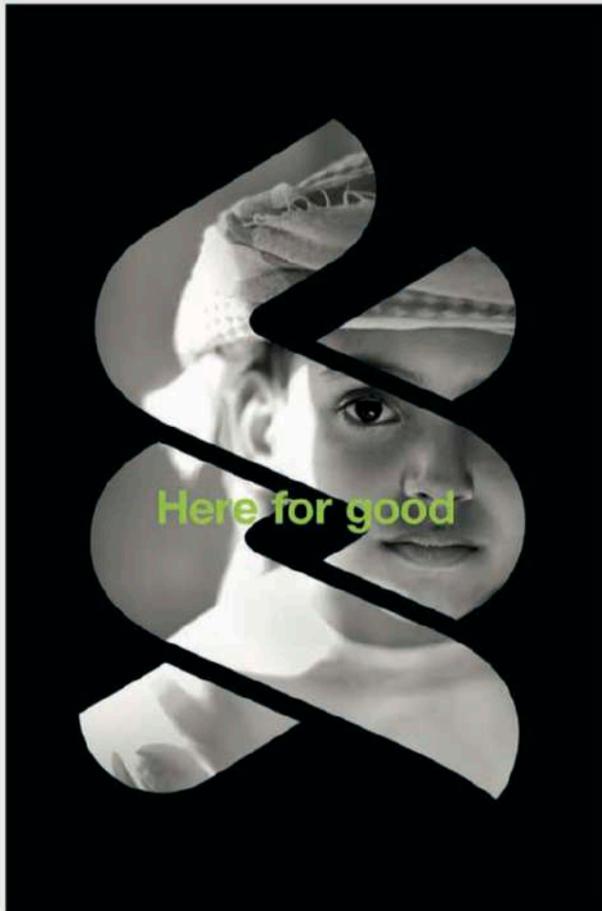
comme décompteur, il a servi tour à tour au dans les centre de Yaoundé Centre, Bonanjo, et depuis 2005 à d'Edéa.

Monsieur Moué Moué quant à lui est entré à la CNPS en 1983. Il a été décompteur et par moment guichetier.

Les deux retraités ont pris congé de leurs collègues non sans avoir écrasé des larmes de tristesse

et formulé le vœu que Dieu Tout puissant puisse accorder la grâce d'une retraite bien méritée à leurs collègues et amis.

C'est avec des agapes et des cadeaux d'envergure que la cérémonie a pris fin vers 18 heures, à la grande satisfaction de tous.



Can a bank really stand for something? Can it balance its ambition with its conscience? To do what it must. Not what it can. As not everything in life that counts can be counted. Can it not only look at the profit it makes but how it makes that profit? And stand beside people, not above them. Where every solution depends on each person. Simply by doing good, can a bank in fact be great? In the many places we call home, our purpose remains the same. To be here for people. Here for progress. Here for the long run. Here for good.

standardchartered.com

II^{ème} colloque africain sur le travail décent 2010
«Construire un Socle de Protection Sociale avec le Pacte Mondial pour l'Emploi»
Du 06 au 08 octobre 2010 à Yaoundé

Paul Pierre MBELEG, Chef de Service de la Coopération

CETTE rencontre régionale africaine qui regroupait les quarante sept états est venue clôturer une série d'événements organisés aux niveaux mondial et régional par le Bureau International du Travail (BIT) dans le cadre plus large de sa campagne et la couverture pour tous.

La majorité des pays africains sont pauvres, et leurs populations vivent en partie en dessous du seuil de pauvreté, qui demeure un problème difficile à surmonter. L'examen du contexte social et économique de l'Afrique démontre qu'il existe un besoin urgent de mesures de protection sociale cohérentes et ambitieuses soutenues par des actions au niveau du continent africain et à l'échelon international. L'extension de la protection sociale semble désormais paraître comme un consensus au sein de la société africaine une voie salutaire non seulement pour faire reculer la pauvreté, mais aussi pour faire accélérer la croissance.

Les besoins de protection sociale en matière de santé sont énormes. En effet, la crise mondiale a frappé les économies africaines de plein fouet et les estimations de croissance ont été sensiblement révisées, en particulier pour les pays d'Afrique subsaharienne. Selon toute vraisemblance, les baisses de la croissance se traduiront par une hausse du chômage et de la pauvreté et par une diminu-

tion des fonds susceptibles d'être consacrés à la santé. Doit-on alors baisser les bras ?

Que non ! car l'idée selon laquelle les pays qui ont un faible niveau de développement n'ont pas les moyens de mettre progressivement en œuvre des dispositifs de sécurité sociale a encore cours. Mais, des exemples issus des travaux réalisés par le BIT en Afrique subsaharienne et en Asie l'infirmant. Les expériences nationales examinées au cours du colloque montrent que le succès des interventions nationales visant à étendre la sécurité sociale à l'ensemble des citoyens dépend des éléments fondamentaux suivants :

- une Compatibilité et cohérence des politiques d'extension de la sécurité sociale par rapport à la stratégie de développement social et économique en général ;
- Une forte mobilisation des partenaires sociaux et autres parties intéressées pour que la réduction de la pauvreté et de l'insécurité devienne une priorité nationale ;
- une réalisation d'un socle d'analyse devant identifier les grandes priorités en matière de sécurité sociale et les lacunes des systèmes de protection sociale ;
- une réalisation d'analyses quantitatives fiables des coûts et avantages d'autres systèmes de prestations envisageables ainsi que leur viabilité financière et budgétaire à long terme ;
- une définition des priorités en matière de protection sociale dans le cadre d'un processus de consultation national accordant un rôle central au dialogue social tripartite ;
- une fixation des droits aux prestations et du niveau des prestations sur une base légale ;
- une définition de niveaux minimaux garantis pour les prestations



afin de permettre aux bénéficiaires de se hisser au-dessus des seuils de pauvreté nationaux ;

La création d'une marge budgétaire à l'aide d'un ensemble de mesures visant à :

- éliminer le manque d'efficacité au niveau des comportements et structures de dépenses existants ;
- modifier l'affectation des ressources existantes au profit des régimes de protection les plus efficaces en termes de réduction de la pauvreté, de la vulnérabilité et de l'insécurité ;
- élargir l'assiette des cotisations sociales et/ou fiscales et trouver de nouvelles sources de recettes publiques
- renforcer les capacités pour permettre une gestion et une surveillance rationnelles et efficaces des programmes et
- mettre en place précocement des systèmes de suivi et d'évaluation performants pour s'assurer de l'efficacité du ciblage de la sécurité sociale et des transferts.

En définitive, il importe que tous les mécanismes utilisés pour étendre la couverture de la sécurité sociale fassent partie d'une stratégie nationale intégrée de sécurité sociale. L'OIT devrait alors apporter son soutien à la définition théorique d'une stratégie d'extension et de mise en œuvre organisée.

Source : documentation BIT sur le 2^e colloque africain sur le travail décent



Deuxième forum Mondial de la Sécurité Sociale à Cape Town, Afrique du Sud : la CNPS du Cameroun représentée au plus haut niveau à deux postes

Paul Pierre MBELEG, Chef de Service de la Coopération

CONDUITE par Monsieur le Directeur Général de la CNPS, la délégation composée de :

Madame HYONG Hortense, Directeur des Finances et du Patrimoine ;

Monsieur MBELEG Paul Pierre, Chef de service de la coopération

a pris part du 29 Novembre au 05 Décembre 2010, à Cape Town en Afrique du Sud, au deuxième Forum Mondial de la Sécurité Sociale, couplé à la 30^{ème} Assemblée Générale de l'Association Internationale de Sécurité Sociale (AISS). En prélude à L'Ouverture Officielle des travaux, le Bureau de l'Association s'est réuni aux fins d'adoption du compte rendu de la 101^{ème} réunion du bureau tenue à Genève le 29 juin 2010, du remplacement de certains membres de la validation des demandes d'admission et de réadmission de certaines organisations.

Les travaux à proprement parler se sont déroulés en trois phases :

A- l'assemblée générale de L'AISS

Cette rencontre s'est déroulée en présence des 348 organisations membres de 58 pays. En cette occasion, le Secrétaire Général de l'AISS, Mr. HANZ HORST KONKOLEWSKY a fait le tour d'horizon de toute l'actualité du triennium 2008-2010. Il passera ainsi en revue toutes les activités du Secrétariat Général, des commissions techniques, du Bureau, des régions.

On notera ainsi au cours de cette assemblée, l'attribution de la certification de la norme ISO à l'Association Internationale de Sécurité Sociale (ISO-9001-2008). Cette annonce a été faite à l'auguste organisation le 30 novembre 2010.

B- le Forum Mondial de l'AISS

Pendant cinq jours, les délégués venus du monde entier se sont penchés sur les thèmes suivants :

I- LES DEVELOPPEMENTS ET TENDANCES DE LA SECURITE SOCIALE EN TEMPS DE CRISE

Pour préserver les systèmes existants et continuer d'étendre la sécurité sociale aux populations non protégées, il est nécessaire que les pouvoirs publics adoptent une approche intégrée et proactive et prennent des mesures innovantes visant à créer des administrations et des programmes plus accessibles, durables et performants. Ce qui confirme le rôle vital de la sécurité sociale en tant que régulateur social et stabilisateur économique.



II- LA BONNE GOUVERNANCE DES INSTITUTIONS DE SECURITE SOCIALE

L'adoption des directives de bonnes gouvernance des institutions de sécurité sociale a été validée à partir d'un document de référence qui consacre l'établissement des mécanismes efficaces et des champs d'application pour les principes dans les domaines de l'actuariat, des règles d'investissement, de la prévention de la fraude et de la corruption, ainsi que de l'investissement dans les TIC.

III- LES CHANGEMENTS DEMOGRAPHIQUES

En résumant les défis des changements démographiques, on peut convenir que la sécurité sociale devrait intégrer à la fois les rôles de protection, prévention et promotion. La priorité étant de maintenir la durabilité du système des pensions.

IV- L'EXTENSION DE LA SECURITE SOCIALE

La stratégie préconise l'amélioration du recouvrement des contributions, l'extension de la couverture aux groupes difficiles à atteindre, l'encouragement des meilleures expériences de financement de la sécurité sociale par l'impôt.

V- LE SOMMET DE LA SECURITE SOCIALE AVEC FOCUS SUR L'AFRIQUE

Le Sommet mondial de la sécurité sociale a offert une occasion de débattre du rôle de la sécurité sociale dans le contexte d'une économie mondialisée et fragile de l'après-crise.

Ce Sommet - qui était le point culminant des discussions tenues pendant la semaine au Cap - a examiné les moyens de renforcer solidement le rôle de la sécurité sociale comme catalyseur de la stabilité sociale et du développement économique, dans les politiques nationales. Par ailleurs, il a été débattu la question du renforcement de la volonté politique en faveur de la sécurité

sociale.

Une séance spéciale du Forum mondial de la sécurité sociale a réuni des dirigeants africains pour discuter de la contribution de la sécurité sociale au développement régional, ainsi que des Objectifs du Millénaire pour le Développement en Afrique. A cet effet, la Sous Région Afrique Centrale a eu l'honneur d'être représentée à cette importante séance par Mr. Alain Noël Olivier MEKULU MVONDO, Directeur Général de la CNPS du Cameroun.

Dans une présentation de dix minutes, Mr. MEKULU a schématisé dans un exposé dense et plein d'enseignements, la situation de notre région pour répondre à la préoccupation de savoir comment les « Stratégies Gouvernementales de la Sous Région Afrique Centrale Peuvent Soutenir les OMD ». Il conclura que la situation des OMD n'est pas insupportable dans la sous région, au regard des évolutions positives observées ces dernières années, notamment :

- l'amélioration de la situation sécuritaire et la paix
- le retour de la croissance économique
- l'intégration des OMD dans les stratégies nationales de développement ;
- la consolidation de la démocratie

C- LA 34^{ème} SESSION DU CONSEIL DE L'AISS

La 34^{ème} session du Conseil de l'AISS qui regroupe un représentant par pays, est l'organe directeur de l'Association ; il a procédé à l'élection des 47 membres du Bureau, du Président de l'AISS, du Trésorier et des 3 membres de la Commission.

Comme nouveautés, il faut relever l'élection du nouveau président de l'AISS en la personne de Mr. Errol Frank STOOVE, qui devient le 15^{ème} président de l'association ; il est président du Conseil d'Administration et Directeur Général de la Banque d'Assurance Sociale des Pays Bas. Il succède à Mme CORAZON DE LA PAZ des Philippines.

Mais la bonne nouvelle pour la CNPS du Cameroun, c'est le couronnement de ses deux hauts responsables au niveau de la hiérarchie de l'organisation mondiale avec la reconduction de notre Directeur Général, Monsieur Noel Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME comme membre du bureau pour trois ans, et surtout l'élection du Directeur des Finances et du Patrimoine, M^{me} Hortense ASIM HYONG, comme membre titulaire de la prestigieuse commission de contrôle de l'AISS.

Mariage

Le 28 août 2010 à Yaoundé

Mademoiselle OKOMO Christelle, Chef de Service de l'Administration Générale et de la Maintenance du Patrimoine au Centre de Prévoyance Sociale de Bassa et Monsieur MENDAM NSA Jean Pascal, Chef de Service Adjoint de l'Administration Générale et de la Maintenance du Patrimoine au Centre de Prévoyance Sociale de Douala- Bonanjo.



Mariage

Le 19 Novembre 2010 à Yaoundé

Mademoiselle BANAKEN Marie Michèle, Chef de Bureau d'Ordre et de liaison au Département des Etudes, de la Coopération et de la Communication, avec Monsieur BELL.



Mariage

Le 11 Décembre 2010 à Yaoundé

Mademoiselle NKOLO Nicole, Caissière Principale à la Direction Générale, avec Monsieur TSALA MFEGUE Claude.



Mariage

11 décembre 2010 à Yaoundé

Monsieur AMBOMBO Jean Claude Elisée, Chef de service de la formation et de l'évaluation à la DRH a convolé en justes noces avec Mademoiselle OKOA AWA Carole Kévine Cécile à l'Hotel de Ville et à la Cathédrale Notre-Dame des Victoires de Yaoundé.



En route vers la protection sociale des travailleurs du sport.

Jusqu'ici exclus, à tort, du régime de la sécurité sociale, les travailleurs du secteur sportif gagneraient à y souscrire, au moment où l'extension de la protection sociale est un projet imminent au Cameroun.



Canon Sportif de Yaoundé.

COMME partout ailleurs, la création de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale du Cameroun, en 1967, est la volonté de l'Etat d'assurer une protection sociale aux travailleurs contre certains risques sociaux, notamment les allocat-

tions familiales, le chômage, les accidents de travail, la maladie, la maladie professionnelle, la vieillesse, l'invalidité, la maternité et le décès.

Toute activité, sportive soit-elle, dès lors qu'elle est rémunérée entraîne l'assujettissement sys-

tématique à la sécurité sociale. Les sportifs professionnels, c'est-à-dire ceux appartenant à des entreprises (Sociétés Anonymes à Objet Sportif ou Sociétés Anonymes Sportives Professionnelles), sont des travailleurs à part entière. En effet, ils concluent un contrat de travail avec leurs employeurs, dont l'objet principal est la participation à des épreuves sportives, contre des salaires bien déterminés.

Comme tout travailleur donc, le sportif, sur la base de cotisations sociales prélevées mensuellement dans son salaire par son club (employeur), sera pris en charge par la CNPS conformément à la réglementation en vigueur.

Alors, patrons d'entreprises sportives, sportifs affiliés, vous êtes des clients de la CNPS. Vous avez droit à la couverture sociale.

Thomas TANG

Zoom : cyclisme



est à pied d'œuvre pour le développement de cette discipline à la CNPS. Son Président Yves Lucien OTOU présente les dispositions prises.

Quels peuvent être les avantages

LA commission pour le lancement ? Le plus difficile était d'obtenir des vélos. D'abord, nous avons recensé les personnels de Yaoundé, désireux de pratiquer la discipline. Puis, nous avons opté pour une souscription des candidats pour l'achat des vélos bon marché et près d'une trentaine de personnels ont marqué leur avis favorable, avec la bénédiction de la hiérarchie. Le cyclisme devrait commencer à la CNPS dès Janvier 2011.

de la pratique du cyclisme en entreprise ? Elle est d'un apport capital sur le plan de la santé, gage de la productivité en entreprise. Aux dires des experts, le vélo est une discipline sportive facile et complète. Quand on pédale, tous les muscles du corps sont mis à contribution. C'est pourquoi nous encourageons les uns et les autres à faire du vélo !

Quelles sont les dispositions prises jusqu'à présent par votre

commission pour le lancement ? Le plus difficile était d'obtenir des vélos. D'abord, nous avons recensé les personnels de Yaoundé, désireux de pratiquer la discipline. Puis, nous avons opté pour une souscription des candidats pour l'achat des vélos bon marché et près d'une trentaine de personnels ont marqué leur avis favorable, avec la bénédiction de la hiérarchie. Le cyclisme devrait commencer à la CNPS dès Janvier 2011.

Recueillis par TT



© Leader Entreprise

Réinventons notre métier pour la satisfaction du client !

Siège social : 309, rue Bebey Eyidi
B.P.: 4068 Douala-Cameroun
Tél. : +237 33 42 31 71
33 42 31 59
33 42 61 72
Fax : +237 33 42 64 53
e-mail : axa.cameroun@axacameroun.com
www.axacameroun.com

AXA Assurances Cameroun apporte à ses clients la preuve de son professionnalisme par la qualité de ses services, la pertinence de ses conseils et sa capacité à proposer des solutions constamment adaptées à leurs besoins.

AXA Assurances Cameroun, c'est une équipe de professionnels au service et à l'écoute du client.



Assurances Cameroun
réinventons / notre métier





CAISSE NATIONALE DE PRÉVOYANCE SOCIALE



Au COMICE Agropastoral d'Ebolowa

Une Présence Institutionnelle

- Animation d'un double stand au Village du COMICE
- Sensibilisation mobile des employeurs exposants à l'immatriculation de leurs travailleurs.



Une Présence Citoyenne

- Sponsoring du carnaval du comice
- Projection gratuite des films dans la maison du parti d'Ebolowa tous les jours à 13 heures, 17 heures et 20 heures.



Tous les travailleurs ont droit à la couverture sociale
et doivent être immatriculés à la CNPS.

Employeurs du secteur agropastoral, pour produire mieux, protégez vos travailleurs !

CNPS, Notre sécurité sociale en toute confiance !

cnps.cameroun@cnps.cm