



# CNPS

C A M E R O U N

Bulletin d'Informations de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

B.P. 441 Yaoundé - www.cnps.cm - E-mail : cnps.cameroon@cnps.cm - Tél. : +237 222 20 44 79

HORS SERIE N°4

Spécial Fête  
Internationale  
du Travail



GESTION DU PERSONNEL / *MANAGEMENT OF STAFF*

## Le contrat de confiance tient la route *Trust Agreement Holds*

Au cours de la première Assemblée générale du personnel le 30 mai 2009 au Palais de Congrès de Yaoundé, le Directeur général a proposé du donnant-donnant au personnel de la CNPS. «*Vous me donnez, je vous donne*». Un contrat gagnant-gagnant qui tient toujours pour ceux qui font des résultats.

*During the first staff general meeting held on May 30, 2009, at the Yaounde Congress Hall, the Director General proposed a give-and-take formula to NSIF staff. "It is a collaboration". A win-win agreement that still holds for those who achieve results.*



# TOUCHEZ

DESORMAIS VOS ALLOCATIONS FAMILIALES PAR

# PAIEMENT MOBILE



**COMMUNIQUEZ  
VOTRE NUMERO DE COMPTE  
A VOTRE CENTRE  
DE PREVOYANCE SOCIALE**

La lettre de l'éditeur/Letter from the publisher  
**«Vous me donnez, je vous donne»**  
**«It's a Give and Take»** 4-5

En guise d'éditorial/Editorial  
**Il faut cajoler la poule aux œufs d'or**  
**Golden Goose Must Be Cuddled** 6-7

## i-Evènement/i-Event

LABOUR DAY CELEBRATION AT NSIF  
**A Cause For Celebration !** 9

FLAUBERT HONORÉ MOUSSOLÈ, ADMINISTRATEUR  
**«C'est bon dans l'ensemble»** 10

ENGAGEMENT POUR LA PERFORMANCE  
**Le contrat de confiance tient toujours** 11

WORKING CONDITIONS  
**Increase In Salary, Mission Expenses** 13

DR. AMADOU ALIM, SÉNATEUR  
**«La CNPS devait se doter des moyens humains adéquats et performants»** 12

SOUAÏBOU BAGOURA, DIRECTEUR TECHNIQUE CNPS  
**«La maîtrise des effectifs s'imposait»** 16

REDUCTION DES EFFECTIFS  
**Au nom de la norme internationale** 17

AVANCEMENTS ET RECLASSEMENTS  
**C'est automatique !** 16

RESSOURCES HUMAINES  
**La formation, encore et toujours** 18

TRADE UNION MOVEMENT  
**Competitiveness, Freedom Are Concrete** 21

MOUVEMENTS ASSOCIATIFS  
**Un certain esprit CNPS** 22

## Expériences d'ici et d'ailleurs

CECILE MATANGA, ANCIENNE EMPLOYÉE DE LA CAMAIR  
 JACQUELINE MINLA'A, ANCIENNE FONCTIONNAIRE 24-25

## Zooming

CYRILLE TANKEU POKONG,  
**Le miraculé d'Ekondo Titi** 32-33

## Sports

ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ SPORTIVE  
**Les bonnes astuces du top-management** 34



**DIRECTION GÉNÉRALE :**  
 Place de l'Hippodrome  
 B.P. 441 Yaoundé - www.cnps.cm  
 E-mail : cnps.cameroun@cnps.cm  
 Tél. : +237 222 23 44 79

### Directeur de la Publication :

Noël Alain Olivier  
 MEKULU MVONDO AKAME

### Conseiller à la Rédaction :

Lysette NGATCHOU

### Présidente du Comité des Projets :

Hortense ASIM ABISONE

### Directeur de la Rédaction :

Christiane MPONGO épse KONO

### Rédaction-en-chef :

Simon MEYANGA

### Secrétariat de rédaction :

Thomas TANG

### Traduction :

Audrey PEREM,  
 Georges EBAA, Javea NALOVA

### Comité de rédaction :

Simon MEYANGA, Thomas TANG,  
 Carla Paule ANDJONGO,  
 Berthe Nadège BISSA,  
 Emma SILIKI MOUDIME épse MOUEN,  
 Hervé Brice CHOUDJEM

### Secrétariat :

Michèle BAGNACK

### Maquette et mise en page :

Joachim ETEME

### Stagiaire :

Michèle Zita YAMBENE

### Images :

Archives S-Com CNPS

### Impression :

SOPECAM



Par **Simon MEYANGA**,  
Chef Service Communication CNPS

«... C'est ce contrat gagnant-gagnant que nous entendons passer en revue à la faveur de la célébration de la fête internationale du travail. Heureux que nous sommes, de constater que dans ce «vous me donnez, je vous donne», personne n'a été ni dupé, ni berné...»

## «Vous me donnez, je vous donne»

A juste titre, le personnel de la Caisse nationale de prévoyance sociale sur toute l'étendue du territoire prendra part, le 1<sup>er</sup> mai 2019, à la 133<sup>ème</sup> Fête internationale du travail. Ce sera certainement avec faste et solennité, parce qu'à vrai dire il y a, à la CNPS, de quoi célébrer. De quoi faire la fête, n'en déplaise aux oiseaux de mauvais augure qui, à coup de pseudo prophéties, clament et proclament l'apocalypse.

Pour autant, la CNPS ne s'est jamais mieux portée comme à ce jour et Dieu sait quel aura été le rôle du personnel aux côtés du top management, dans la réalisation de ces performances ! Le climat social est empreint de sérénité et d'espoir des lendemains qui chantent. Les résultats financiers sont à la fois exceptionnels et historiques, ainsi que le démontrent les 62,3 milliards de francs CFA de résultat net réalisé en 2018, après les 54,3 milliards de francs CFA et les 43,7 milliards de francs CFA des exercices budgétaires 2017 et 2016.

Côté service, la modernisation et la simplification des procédures sont une réalité vivante, avec des conséquences immédiates sur la réduction des délais de traitement des dossiers bref, l'amélioration de la qualité de service. La digitalisation fait son bonhomme de chemin et depuis 2018, les paiements des cotisations et des prestations sociales peuvent se faire en ligne. Cette réforme devrait conduire à la dématérialisation totale de la gestion des documents dans les activités métiers ainsi qu'aux archives et au courrier notamment.

Dans cet océan de bonheur, les nouveaux pensionnés s'en tirent à bon compte. Eux qui bénéficient déjà des effets financiers de la réforme paramétrique engagée par le décret de février 2016 du Président de la République, lequel a relevé le plafond et modifié les taux des cotisations sociales. Grâce à cette réforme, la pension mensuelle la plus élevée est passée de 154 000 FCFA en 2008 à 409 100 FCFA à ce jour, en attendant qu'aboutisse l'autre réforme, celle des pensions anciennes proposée au gouvernement par la CNPS et qui rencontre déjà un écho favorable de la part des pouvoirs publics.

La présente édition spéciale de votre magazine I-CNPS est donc une ode à la formidable équipe pardon, à la famille CNPS dont l'harmonie, au-delà de tout, a permis d'atteindre ces résultats qui font la fierté de tous. Il aura fallu pour cela, que chacun respecte le code de conduite ; ce que nous avons appelé le «*contrat de confiance*» établi il y a dix ans, entre le patron et son personnel.

C'est ce contrat gagnant-gagnant que nous entendons passer en revue à la faveur de la célébration de la fête internationale du travail. Heureux que nous sommes, de constater que dans ce «vous me donnez, je vous donne», personne n'a été ni dupé, ni berné.

Bonne fête et bonne lecture ! ♦

## «It's a Give and Take»

**Y**es! Staff of the National Social Insurance Fund throughout the country will take part in the 133rd International Labour Day celebrations, on May 1, 2019. Certainly with pomp and solemnity, because, truth be told, there is a reason to celebrate at the NSIF. Whether prophets of doom like it or not, despite their so-called prophecies proclaiming the end.

However, the NSIF has never been better than today and God knows what has been the role of the staff alongside top management, in achieving these performances! The serene social climate leaves hope for a brighter future. With both exceptional and historical CFA francs 62.3 billion net income achieved in 2018, following those of CFA francs 54.3 billion and CFA francs 43.7 billion achieved in financial years 2017 and 2016 respectively.

With regards to services provided, modernisation and simplification of procedures are a fact, with immediate consequences on the reduction of file processing time and the improvement of quality of service. Digitalisation is making its merry way and since 2018, contributions and social benefits can be paid online. Such reform should lead to the total dematerialisation of file management in technical activities as well as archives and mail unit in particular.

In this on-cloud-nine atmosphere, new pensioners are getting off lightly. They already enjoy the benefit from the financial effects of the parametric reform initiated by the President of the Republic's through the decree of February 2016, which raised the ceiling and changed the rates of social contributions. Thanks to this reform, the highest monthly pension increased from FCFA 154 000 in 2008 to FCFA 409 100 so far, pending the completion of the other reform on old pensions which was proposed to the Government by the NSIF and which is well received by public authorities.

Consequently, this special edition of your I-CNPS magazine is an ode to the wonderful team or rather, family, whose harmony above all, has enabled the achievement of these results which gives pride to all. This required everyone to respect the code of conduct; in other words the «*trust agreement*» established ten years ago between the top manager and his staff.

This win-win contract, we intend to review in favour of the celebration of International Labour Day. Happy are we, to see that in this «*give and take*», no one has been duped or fooled.

Happy feast and enjoy your reading! ♦



Par **Simon MEYANGA**,  
Chief of Communication Unit NSIF

«... This win-win contract, we intend to review in favour of the celebration of International Labour Day. Happy are we, to see that in this «*we collaborate*», no one has been duped or fooled...»



Par **Yves Lucien OTOU**,  
Délégué du personnel/CNPS

## Il faut cajoler la poule aux œufs d'or

Le bien être au travail n'est pas une simple mode et le directeur général de la CNPS l'a bien compris et intégré dans sa stratégie managériale. Laquelle a d'abord été définie au personnel lors de l'assemblée générale tenue au Palais des congrès de Yaoundé le 30 mai 2009. Cette grand-messe a été suivie d'une charte qui définit clairement les options, la vision du manager en chef. Il ne restait plus qu'à amener l'ensemble du personnel à travailler à la concrétisation de ce grand projet de restructuration et d'innovation qui devait arrimer la CNPS aux normes CIPRES. La priorité était donc de créer un environnement de travail saint, propice au dynamisme, à la motivation, à la créativité et à la production des résultats satisfaisants.

Depuis près de 11 ans, le bateau CNPS a fait son bonhomme de chemin sur les eaux tumultueuses de la modernité et a réussi à se hisser à la plus haute marche des entreprises performantes du continent noir. Une bonne vision est une chose, mais que vaut elle sans des hommes et des femmes bien formés et soucieux du rendement ? C'est ainsi que depuis 2008, un accent particulier a été mis sur la formation du personnel, à travers diverses plateformes, ce qui a conduit à une parfaite maîtrise de l'outil informatique et la mise en place des moyens de travail performants.

De l'agent au cadre, la CNPS a formé près de 3000 personnels dans divers domaines et secteurs d'activité que compte l'entreprise. Et les résultats ne se sont pas faits attendre : la CNPS a ravi tous les prix de performance de son secteur d'activité et même bien au-delà. Conscient de ce que ces résultats sont davantage à inscrire à l'actif du personnel et donc, d'un travail d'équipe, le directeur général a, à chaque fois, tenu son engagement en faveur du donnant-donnant de 2009 : «donner d'une main ce que le personnel lui a donné de l'autre».

A cet effet, les salaires de base du personnel ont connu une revalorisation de 2 à 5%, de nombreux agents ont été promus à des postes de responsabilité, les décorations du personnel jusque-là gelées, ont été réactivées, les frais de mission ont été revus à la hausse, et les conditions de travail se sont sensiblement améliorées avec un vaste programme de réhabilitation mobilier et immobilier à l'instar de l'immeuble siège en pleine transformation qui apporterait également à ne point douter, sa pierre d'édifice à l'embellissement de la cité capitale.

Le personnel est en droit d'attendre plus, et c'est légitime au vu des sacrifices consentis. Notamment une meilleure prise en compte de ses réclamations conformément à la réglementation en vigueur, une meilleure couverture sanitaire pour eux-mêmes et les membres de leurs familles comme cela a toujours été le cas, une amélioration constante des conditions de travail d'hygiène et de sécurité. Mais, pour garder le bon équilibre financier de l'entreprise et pérenniser ses engagements vis-à-vis de ses clients, pour les générations futures, le top management ainsi que le personnel, désormais main dans la main, pour plus de performance et soucieux de leurs responsabilités, chacun en ce qui le concerne, se doivent de cajoler avec prudence cette poule aux œufs d'or, qui fait de nombreux envieux. ♦

«...Le personnel est en droit d'attendre plus, et c'est légitime au vu des sacrifices consentis. Notamment une meilleure prise en compte de ses réclamations conformément à la réglementation en vigueur, une meilleure couverture sanitaire pour eux-mêmes et les membres de leurs familles comme cela a toujours été le cas, une amélioration constante des conditions de travail d'hygiène et de sécurité...»

## Golden Goose Must Be Cuddled

**W**ell-being at work is not just a trend and the Director General of the NSIF has understood it and integrated it into his managerial strategy. This was first outlined to the staff at the General Assembly held at the Yaounde Congress Hall on May 30, 2009. This highly attended gathering was followed by a charter that clearly defines the choices and the vision of the Top Manager. What was left was to get all staff to work on the implementation of this major restructuring and innovation project, aiming at aligning the NSIF with CIPRES standards. The priority was therefore to create a holistic working environment, conducive to dynamism, motivation, creativity and the achievement of satisfactory results.

For nearly 11 years, the NSIF vessel has made its way through turbulent waters of modernism and has managed to rise to the top of the list of successful Institutions on the African continent. Good vision is one thing, but what is it worth without well-trained and performance-oriented men and women? In this light, since 2008, particular emphasis has been placed on staff training through various platforms, which has led to a perfect mastery of IT tools and the implementation of high-performance work facilities.

From agent to senior staff, the NSIF has trained nearly 3000 employees in various fields and sectors of activity within the Institution and the trainings yielded fruits in no time: the NSIF won all performance awards in its sector of activity and even much more. Aware that these results are more to be recorded as assets of the staff and therefore, of teamwork, the Director General has, on each occasion, kept his commitment to his «give-and-take» promise in 2009.

To this, the basic salaries of the staff have been revalued from 2 to 5%, most staff have been promoted to managerial positions, staff decorations that had previously been frozen have been reinstated and mission allowances have been increased, and working conditions have improved significantly with a massive purchase of furniture and real estate rehabilitation programmes. For instance, the Head Office building's transformation and whose new look would undoubtedly contribute to the beautification of the capital city.

Staffs rightly expect more, and this is justified in view of the sacrifices made. In particular, better consideration of their claims in accordance with current legislation, better health coverage for themselves and their family members as has always been the case, and constant improvement in working conditions in terms of health and safety. In order for us to safeguard the Institution's good financial well-being and ensure that its commitments to its clients are maintained for future generations, top management and staff, now working together for greater performance and mindful of their respective responsibilities, must carefully cuddle this Golden Goose that is the envy of many. ♦



By **Yves Lucien OTOU**,  
Staff Representative/NSIF

“... Staffs rightly expect more, and this is justified in view of the sacrifices made. In particular, better consideration of their claims in accordance with current legislation, better health coverage for themselves and their family members as has always been the case, and constant improvement in working conditions in terms of health and safety...”



## FÊTE DU TRAVAIL À LA CNPS

# Il y a de quoi célébrer

Par **Berthe Nadège DISSA**, S-Com/CNPS

**Des résultats financiers exceptionnels, des assurés sociaux servis en temps et en heure, un service de qualité reconnu sur la scène internationale, le tout dans un climat de travail serein..., il y a de quoi faire la fête à la CNPS.**

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : Estimées à 13 milliards de francs CFA au début de l'exercice 2008, avec un endettement d'une ardoise de l'ordre de 5 milliards de francs CFA, la CNPS a, en dix ans, porté ses réserves financières à plus de 200 milliards de francs CFA, remboursé toutes les dettes auprès des banques et procédé à des investissements des plus de 50 milliards de francs CFA ! Mieux, l'organisme s'est autorisé à la fin de l'exercice 2016 et pour la première fois depuis 40 ans, la réalisation d'un résultat positif net de 43,7 milliards de francs CFA. C'était déjà exceptionnel. Historique ! Pourtant, la CNPS et l'ensemble de son personnel ne se sont pas contentés de ces performances financières pour s'endormir sur leurs lauriers. Par la force du travail, les belles pages de l'histoire financière de l'organisme ne se sont pas refermées. En fin 2017, les comptes affichent un nouveau record : 54,3 milliards de francs CFA ! Exceptionnel pour l'organisme de sécurité sociale qui célébrait ainsi, dans la sérénité absolue, son 50ème anniversaire. Et, en fin 2018, les administrateurs ne sont pas avares en compliments et félicitations. La CNPS venait de réaliser à la fin de la première année de son 3<sup>ème</sup> plan stratégique, un résultat financier net de 62,3 milliards de francs CFA. Fantastique !

Pourtant, dix ans auparavant, personne n'aurait parié un copeck sur la solidité financière de la CNPS, d'autant que sur le chemin de l'organisme, se dressaient une kyrielle de challenges à la fois endogènes et exogènes. Des ronces, des épines..., certains diraient, des peaux de banane qui auraient pu hypothéquer tous ces résultats qui sont célébrés aujourd'hui. «*En dépit d'une conjoncture difficile où rien ne nous a été épargné pour nous distraire et nous détourner de nos objectifs, nos regards sont restés en toute circonstance, rivés sur notre mission principale : la couverture sociale, complète et à l'immédiat des travailleurs camerounais*», relevait il y a quelques mois encore le directeur général heureux du chemin parcouru.

La qualité du service rendu aux assurés sociaux s'est améliorée grâce à de nombreuses réformes engagées et servies par l'association internationale de sécurité sociale (AISS). En octobre 2017, elle hissoit la CNPS du Cameroun sur le podium de l'excellence, en lui attribuant le certificat d'excellence en matière de qualité de service. A n'en point douter, le fruit d'un travail d'équipe. Les acteurs, le personnel en premier, n'a pas tardé à ressentir les conséquences, en effet les effets sonnants et réverbérants. Entre la prime de 1% à tout le personnel pour les résultats exceptionnels de l'exercice 2017, l'augmentation des salaires de l'ordre de 5% au début de l'exercice 2018, après celle de 2% de l'exercice 2016..., les portemonnaies des personnels ont pris de l'épaisseur. Avec des salaires payés en temps et en heure, la prise en charge médicale à hauteur de 80% pour les personnels et les membres de leurs familles, 100% pour les directeurs et assimilés, l'amélioration du cadre de travail, le paiement des primes pour les médailles du travail, les allocations de congés et le relèvement à la hausse des frais de mission, le climat de travail à la CNPS ne pouvait être que serein pour permettre aux travailleurs de l'organisme de célébrer les vertus d'un travail bien rémunéré. ♦

«...des salaires payés en temps et en heure, la prise charge médicale à hauteur de 80% pour les personnels et les membres de leurs familles, 100 % pour les directeurs et assimilés, l'amélioration du cadre de travail, le paiement des primes pour les médailles du travail, les allocations de congés et le relèvement à la hausse des frais de mission...»



## LABOUR DAY CELEBRATION AT NSIF

# A Cause For Celebration!

By **Berthe Nadège DISSA**, S-Corn/NSIF

**Outstanding financial results, services provided on time, a quality service which has won recognition on the international scene; all in a peaceful work atmosphere..., there is something to celebrate at the NSIF.**

Figures speak for themselves: Estimated at CFA francs 13 billion at the beginning of the 2008 financial year, with an average debt of about CFA francs 5 billion, the NSIF has in ten years, increased its financial reserves to more than CFA francs 200 billion, paid off all debts with banks and made investments worth more than CFA francs 50 billion! Better still, at the end of the 2016 financial year, and for the first time in 40 years, the Institution was able to achieve a net positive result of CFA F 43.7 billion. Simply amazing, historic! However, the NSIF and its entire staff have not been satisfied with this financial performance to rest on their laurels. Through hard work, the beautiful pages of the financial history of the NSIF are not written yet. At the end of 2017, a new record of: CFA francs 54.3 billion! An outstanding performance, for the social security Institution that celebrated its 50th anniversary in absolute serenity, the same year. By the end of 2018, Directors showered praises on Top Management for achieving at the end of the first year of its third strategic plan, a net financial result of 62.3 billion CFA francs. Superb!

Yet, ten years ago, no one would have bet a dime on the financial strength of the NSIF coupled with the fact that on the path of the Institution stood a series of challenges, both endogenous and exogenous. Brambles, thorns..., some would say, banana peels that could have jeopardized all these results that are celebrated today. *«Despite a difficult environment where nothing was spared to distract us and divert us from our goals, our eyes remained under all circumstances, focused on our main mission: complete and immediate social coverage of Cameroonian workers,»* noted the Director General a few months ago, delighted with the progress made.

The quality of service provided to clients has improved thanks to numerous reforms initiated and welcomed by the International Social Security Association (ISSA). In October 2017, it placed NSIF Cameroon on the pedestal of excellence, by awarding a certificate of excellence for quality of service. It is undoubtedly the fruit of teamwork, whose actors, staffs first, soon felt the sound and stumbling effects. Between the 1% bonuses to staffs for the exceptional results of the 2017 fiscal year, the salary increase of about 5% at the beginning of the 2018 fiscal year after the 2% increase of the 2016 fiscal year..., the staff' pockets have become thicker. With salaries paid on time, 80% medical coverage for staff and their family members, 100% for directors and the like, improved working conditions, payment of bonuses for labour medals, allowances of leave and the increase of mission expenses..., the work climate at the NSIF could only be calm and allow workers of the Institution to celebrate the benefits of rewards work. ♦



...With salaries paid on time, 80% medical coverage for staff and their family members, 100% for directors and the like, improved working conditions, payment of bonuses for labour medals, allowances of leave and the increase of mission expenses...



FLAUBERT HONORÉ MOUSSOLÉ, ADMINISTRATEUR

## «C'est bon dans l'ensemble»

L'un des administrateurs représentant les travailleurs au Conseil d'administration de la CNPS apprécie la gestion du personnel et le climat social au sein de l'organisme.

Entretien réalisé par **Simon MEYANGA**, CS-Communication CNPS

**Vous venez de quelque part, avant d'être administrateur à la CNPS, vous avez une certaine expérience des entreprises, comparativement à ce qui se passe ailleurs, est-ce qu'il y a commune mesure ou un gap en termes de différence ?**

Ecoutez, je pense que chaque entreprise est spécifique et il est difficile de comparer. Ce qui est commun, c'est le code du travail et les conventions collectives. Le règlement intérieur vient différencier le fonctionnement d'une entreprise à l'autre. Maintenant en ce qui concerne les avantages, le personnel de la CNPS est avantagé ; car, pendant longtemps, il a subi les effets mécaniques de la convention des banques. Ce paramètre a été réglé définitivement mais, je crois que régulièrement les choses évoluent normalement. Je ne pourrais pas vous dire au détail près, parce que ce n'est pas de mon ressort. Au niveau du conseil d'administration, nous ne recevons pas de plaintes du personnel. Nous pouvons les recevoir en tant que représentants des travailleurs actifs et passifs. Nous n'avons eu que quelques plaintes de personnes égarées. L'impulsion donnée par la direction générale de la CNPS prouve que des efforts sont faits. Nous avons des promotions et des formations régulières, même si tout ne remonte pas. Je suis mal placé pour vous donner le thermomètre à un degré près, de la situation à la CNPS mais, je pense que dans l'ensemble, on peut dire que c'est bon.

**Avez-vous, en termes de perspectives, des attentes à formuler à l'endroit de la direction générale quant à la gestion de ce personnel ?**

En tant qu'administrateur, nous attendons premièrement, que le personnel soit pris en compte et qu'il y ait un environnement serein où les gens ont du plaisir à venir travailler. Deuxièmement, en ce qui concerne le personnel passif que sont les retraités, nous pouvons dire de manière statutaire et consensuelle, qu'il y a une nette amélioration au vu de toutes les mesures qui nous ont été proposées et que nous avons adoptées. Je pense qu'il y a un assainissement certain qui a été fait. Mais, nous attendons des réajustements qui ne sont pas du ressort du conseil d'administration ni de la direction générale, qui a déjà validé cette augmentation des pensions anciennes qui doivent être revues.

Aussi dois-je saluer l'initiative de la direction générale et du conseil d'administration à la tête duquel se trouve Madame le PCA, qui, dans la volonté de faire qu'il y ait une justice sociale, ont, à travers des éléments techniques et financiers fiables et solides, permis au président de la République de revoir à la hausse, le plafond des retraites. Je n'en ai pas profité mais, je suis heureux d'y avoir participé ; heureux que mes enfants y participent ; heureux que ce soit le bénéfice de la jeunesse qui est une grande préoccupation du président de la République.

**Pour terminer, quelle est votre appréciation du climat social au sein de la CNPS aujourd'hui ?**

Le climat social au sein de la CNPS est celui de toute entreprise. Il n'y a aucune entreprise où on fait ce qu'on veut. Il y a quelqu'un qui est responsable et les responsabilités sont clairement établies. Le seul qui a une responsabilité administrative de la gestion de la CNPS c'est son directeur général. C'est lui qui donne le «La» sous l'impulsion du conseil d'administration. Donc, à partir de là, je pense que les résultats obtenus jusqu'ici sont ceux de la CNPS. La sérénité que l'on observe auprès des retraités traduit tout l'effort du personnel en ce qui concerne l'atteinte des résultats. Il est vrai qu'un effort douloureux est fait sur les promotions accordées ; car, il faut autant que possible, se rapprocher des paramètres de la CIPRES qui sont contraignants en termes de réduction des charges.

Mais, ce que je peux suggérer aux travailleurs, c'est de ne pas donner l'occasion d'être pris dans des situations anormales. Parce que quand vous êtes dans un environnement comme celui-ci, où on recherche la performance, vous devrez vous mettre dans une perspective de performance pour ne pas ouvrir le flanc aux sanctions.

Renseignez-vous, je n'ai pas l'habitude de choisir les mots, je ne suis dépendant de rien, j'aime être un homme libre. Je n'ai pas le sentiment qu'il y'a une chasse à l'homme mais, je sais qu'il y'a un effort. Ne confondons pas l'homme et la mission de l'homme. On peut détester quelqu'un, mais apprécier ce qu'il fait. De même, ceux qui pensent que l'expérience n'est pas un facteur positif, je dis attention, le droit a plusieurs vitesses, on sait où il peut nous conduire. ♦

«... Il n'y a aucune entreprise où on fait ce qu'on veut. Il y a quelqu'un qui est responsable et les responsabilités sont clairement établies. Le seul qui a une responsabilité administrative de la gestion de la CNPS c'est son Directeur général...»

ENGAGEMENT POUR LA PERFORMANCE

# Le contrat de confiance tient toujours

Par **Simon MEYANGA**, CS-Communication CNPS

**«Quand vous m'apportez des résultats, je donne. Si je n'ai rien, je n'ai rien à donner», disait le DG aux personnels réunis en Assemblée générale le 30 mai 2009 au Palais des congrès de Yaoundé. Dix ans plus tard, les termes du contrat tiennent toujours la route.**

Plusieurs années sont passées et beaucoup d'eau a coulé sous les ponts mais, sur ses engagements initiaux pris vis-à-vis du personnel de la CNPS, Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame n'a pas changé d'un iota. Les termes du contrat de confiance, sous le signe du donnant-donnant signé le 30 mai 2009 entre le directeur général et son personnel n'ont pas changées. Ils tiennent toujours. «Pour me permettre d'octroyer une prime de travaux spéciaux à certains personnels méritants, vous voudriez bien me faire connaître la liste des personnels potentiellement concernés de votre de structure avec précision des réalisations exceptionnelles de 2018», écrivait-il encore dans un mail du 3 avril 2019, adressé aux directeurs et autres chefs de structure.

D'ici, on les voit écarquiller grands les yeux, les absents de la grand-messe que fût jusqu'à date, la toute première et unique Assemblée générale du personnel de la CNPS sous le magistère Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame. Ils se demandent ce qu'étaient réellement les termes de ce contrat que l'homme, arrivé à la tête de la CNPS tout juste un an avant, avait établi avec le personnel ?!

C'est qu'en un an, le nouveau patron avait vu défiler sur sa table, ce que les personnels savent faire en matière de doléances de toutes sortes. Du paiement à date des salaires, aux véhicules de fonction, en passant par le carburant, les augmentations de salaires et autres primes. Mais, le hic qui, à chaque fois, laissait le patron songeur, c'était la contrepartie de cette kyrielle de doléances, le paiement à temps des prestations sociales aux assurés et le traitement à temps des dossiers, qui étaient le cadet des soucis de beaucoup d'agents de la CNPS. Le DG a donc proposé du donnant-donnant, une sorte de contrat gagnant-gagnant : «Je donne quand je reçois et je n'hésite pas une fraction de seconde. Quand vous m'apportez des résultats, je donne. Si je n'ai rien, je n'ai rien à donner», avait-il alors déclaré à un auditoire médusé. Et Noël Olivier Mekulu Mvondo Akame de préciser que «ce que j'attends de vous, c'est ce que l'Etat, les populations, les pensionnés et autres attendent de nous. Je ne vous demande rien d'autre».

Depuis lors, les relations entre le DG et son personnel ont toujours été gérées sous le prisme de ce contrat gagnant-gagnant, de sorte que tous ceux n'ont pas réussi à faire leur aggiornamento pour s'adapter à la nouvelle donne ont été largués sans ménagement, parfois avec des grincements de dents.

La CNPS elle, s'est engagée dans la voie de la performance et les résultats ont suivi en matière modernisation, de qualité de service et de solidité financière. Des résultats satisfaisants, fruit du travail de l'ensemble du personnel engagé pour la cause d'une CNPS moderne et capable de rendre à l'immédiat, un service de qualité, en toute responsabilité sociale. Le patron est fier des lauriers décernés à la CNPS sur la scène internationale. Les bons chiffres accumulés pouvaient alors autoriser des propositions au gouvernement pour une amélioration du niveau des pensions et des prestations familiales et, sur le plan interne, une amélioration des conditions de travail et une révision à la hausse et à plusieurs reprises dans un contexte économique morose, des salaires et autres frais de missions...

«Je m'engage. Chaque fois que vous me donnerez par votre travail, par votre performance, je vous donnerai en retour ce que vous êtes légitimement en droit d'attendre», pouvait-il alors rappeler le 1<sup>er</sup> mai 2017, lors de la célébration de la 131<sup>ème</sup> internationale du travail. Le patron n'a pas changé. ♦



«...«Je donne quand je reçois et je n'hésite pas une fraction de seconde. Quand vous m'apportez des résultats, je donne. Si je n'ai rien, je n'ai rien à donner»...»



DR. AMADOU ALIM, SÉNATEUR

## «La CNPS devait se doter des moyens humains adéquats et performants»

Entretien réalisé par **Simon MEYANGA**, Chef Service Communication

L'ancien directeur des Ressources humaines (du 29 septembre 2000 au 30 juillet 2002) aujourd'hui sénateur RDPC de la région du Nord connaît bien la maison. Médecin conseil provincial de l'Ouest à Bafoussam de 1982 à 1984, médecin conseil national de la CNPS et médecin conseil interprovincial du Centre, du Sud et de l'Est (d'août 1984 à 1986), Amadou Alim a également occupé les fonctions de directeur de l'Action sanitaire et sociale (DASS) du 23 août 1986 à septembre 2000 et de conseiller technique auprès du DG/CNPS du 30 juillet 2002 à décembre 2003. C'est donc un regard lointain mais expérimenté qu'il jette sur la gestion des ressources humaines à la CNPS.

La CNPS va prendre part à la célébration de la 133<sup>ème</sup> Fête internationale du travail. Quel est le regard l'ancien personnel et ancien responsable que vous êtes, jette-t-il sur le climat social actuel au sein de cet organisme ?

Pendant plusieurs décennies, la CNPS a pu faire preuve de son implication totale et de son efficacité lors des célébrations de la Fête internationale du travail. Je reste convaincu, cette année encore, cette année surtout, que la CNPS participera de la plus belle des manières à ce rendez-vous international du monde du travail. Vous évoquez le climat social actuel au sein de la CNPS sans m'en faire un descriptif. Sans pouvoir lire dans une boule de Cristal, je présume que ce climat n'est pas dissociable du contexte général qui prévaut dans notre pays. Si aujourd'hui, la CNPS reste une grosse entreprise d'une importance capitale dans la mise en œuvre de la politique sociale du gouvernement, sa viabilité et sa place de choix dans notre contexte socio-économique sont indéniables. En fait, cet organisme aujourd'hui fait la fierté de son personnel et de son top management. En revanche, en ma qualité d'ancien de la CNPS, je voudrais convoquer la conscience de tous les travailleurs de la CNPS à beaucoup de retenue. En effet, en ces temps de mise en question des politiques, en ces temps d'insécurité et des menaces à la paix et au vivre ensemble, j'interpelle ces travailleurs sociaux qui constituent le tissu social de la CNPS, tout en ayant à cœur de défendre et de revendiquer leurs droits de se souvenir que les exigences de la cohésion sociale, de la concorde nationale, de l'unité et de la paix sont plus pressante.

Quelle aura été à votre époque, la particularité de la CNPS en matière de gestion du personnel ?

Au risque de trahir ma mémoire, autour des années 2000, la CNPS s'est considérablement développée au rythme de notre pays. L'objectif constant était de traduire dans les faits la politique sociale du gouvernement. Elle s'est implantée progressivement dans les 10 chefs-lieux de régions (provinces) et dans douze départements.

Le gain de déploiement territorial de la CNPS et des activités a induit des appréhensions quant à l'adaptation comportementale de son personnel. En effet, cette entreprise vient de se doter d'un plan de restructuration. Pendant des années, son personnel a servi comme celui des administrations publiques dont les enjeux et les comportements ne sont en rien semblables à ceux des entreprises privées et assimilées. Cette évolution, ce nouvel environnement fait courir à la CNPS un risque important de contre-performance qui, pour être évité, appelle à l'attention du personnel des actions anticipées de sensibilisation sur les comportements positifs dominants qui doivent être ceux de l'entreprise d'aujourd'hui. Dans cette perspective est née la vision et la création d'une structure chargée

« ... Si aujourd'hui, la CNPS reste une grosse entreprise d'une importance capitale dans la mise en œuvre de la politique sociale du gouvernement, sa viabilité et sa place de choix dans notre contexte socio-économique sont indéniables. En fait, cet organisme aujourd'hui fait la fierté de son personnel et de son top management ... »

de la gestion des ressources humaines. Dans la foulée de la restructuration de la CNPS a été créée la direction des Ressources humaines dont m'est revenu le privilège de piloter.

Les impératifs techniques et d'innovation ont occasionné de régulières créations de structures, les finalités et les objectifs particuliers de la CNPS par opposition à d'autres types d'organisations ; voilà par rapport à notre époque, la particularité à la CNPS en matière de gestion du personnel dont l'effectif avoisine les 3.000. Cela se fait au moment où l'efficacité repose de plus en plus sur la qualité des hommes et des femmes répartis dans toutes les catégories, entre le 2<sup>ème</sup> et la 12<sup>ème</sup> ; des agents d'exécution aux cadres supérieurs.

**En matière de gestion et surtout, de maîtrise des effectifs, quelles étaient vos priorités ?**

À la création de la direction des Ressources humaines, la préoccupation majeure était de doter la CNPS d'un service de gestion des ressources humaines efficace. Au regard de cet objectif général, certains principaux attendus sont : un organigramme efficient du service en charge des ressources humaines ; les notes de services claires portant missions et attributions des services ; les fiches de poste (Job description) ; des propositions de mise en place efficientes des effectifs présents ; des formulaires de gestion ; des procédures de gestion. De plus, les projets d'informatisation des activités de la CNPS ; la redynamisation de la gestion du contentieux général. Il s'agit là de la fonction de défense des intérêts de la CNPS. Toutes ces préoccupations ont nécessité un vaste programme de recrutement des ingénieurs, analystes et programmeurs, etc. Bref pour mener à bien ce programme et compte tenu de l'ampleur du travail, la CNPS devait se doter des moyens humains adéquats et performants. ♦

« ... Pendant des années, son personnel a servi comme celui des administrations publiques dont les enjeux et les comportements ne sont en rien semblables à ceux des entreprises privées et assimilées ... »



Que doit faire un travailleur pour savoir qu'il est immatriculé à la CNPS ?

- Se connecter sur le site [www.cnps.cm](http://www.cnps.cm)
- Cliquer sur **Vérifier votre immatriculation**
- Renseigner les informations suivantes :  
- Nom - Prénom - Date de naissance  
et nom de jeune fille de la mère
- Cliquer sur **Rechercher**

**Le numéro assuré apparaît automatiquement**

**Simple  
Gratuit  
Sécurisé !**

Facebook : CNPS  
Twitter : @CnpsCameroun  
e-mail : [Cnps.cameroun@cnps.cm](mailto:Cnps.cameroun@cnps.cm)

**Vous ne serez jamais seul !**



## CONDITIONS DE TRAVAIL

# Salaires et frais de missions à la hausse

Par **Thomas TANG**, CS Adjoint Communication CNPS

**Immersion dans les récentes avancées survenues en la matière, qui consolident la compétitivité et un climat social idéal dans l'organisme de sécurité sociale du Cameroun**

« **L**es bons chiffres, c'est pour permettre d'améliorer la situation de nos clients, d'améliorer les pensions, les prestations familiales et les conditions de travail», prévenait Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame, le 1<sup>er</sup> mai 2017. L'organisme de sécurité sociale qu'il dirige venait alors d'atteindre le résultat positif net et historique de 43,7 milliards de F CFA en 2016, avant d'atteindre 54,3 milliards de F CFA en 2017 et 62,3 milliards de F CFA en 2018.

Simultanément, des méthodes sans cesse innovantes sont mises en place, pour améliorer la qualité de service. Et, le personnel étant comptable de ces performances inédites, qui permettent d'envisager l'avenir du système de sécurité sociale avec sérénité, le top-management n'a pas ménagé ses efforts, pour améliorer les conditions de travail. C'est ainsi qu'au terme de la session ordinaire du Conseil d'administration du jeudi 31 mars 2016, et sur proposition du directeur général, a d'abord été décidée une augmentation des salaires de l'ordre de 2 %, rappels y compris ! Puis, les résolutions n°30 et 31/2017/CNPS/PCA du 05 décembre 2017 ont consacré l'octroi d'une «prime d'excellence» équivalente à 1% du salaire brut au personnel pour l'exercice 2017, «en reconnaissance des efforts consentis pour permettre à l'organisme d'obtenir le label AISS d'excellence en matière de qualité de service». A peine les bénéficiaires cherchaient-ils à mesurer l'impact de ces grandes résolutions sur leur bulletin de paie, qu'a été accordée une revalorisation du salaire de base de 5% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Après les sessions du Conseil d'administration des 27 et 28 novembre 2018, les indemnités de frais de séjour communément appelées «frais de mission» à l'intérieur du pays ont été revalorisées à leur tour. Ainsi, pour les personnels de 12<sup>ème</sup> catégorie, occupant les fonctions de directeurs adjoints et assimilés, les frais sont passés de 70 000 F CFA à 90 000 F CFA par jour de mission. Pour ceux de 11<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> catégories occupant les fonctions de chefs de service, chefs de service adjoints et assimilés, les frais de mission sont passés de 50 000 francs CFA à 65 000 F CFA par jour. Les personnels de 9<sup>ème</sup>, 8<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> catégories occupant les fonctions de chefs de bureau et assimilés ont droit à 55 000 francs CFA par jour, au lieu de 40 000 F CFA. Enfin, les personnels de la 6<sup>ème</sup> à la 1<sup>ère</sup> catégorie, notamment ceux sans responsabilité ont vu leurs frais de mission évoluer de 30 000 à 40 000 F CFA.

De bonnes nouvelles sonnantes et trébuchantes dont le personnel de la CNPS commence à s'habituer. Il fait bon de travailler dans cette entreprise, et c'est tant mieux pour les assurés sociaux, qui peuvent être rassurés de bénéficier toujours et à date, des prestations sociales. ♦

« ... A peine les bénéficiaires cherchaient-ils à mesurer l'impact de ces grandes résolutions sur leur bulletin de paie, qu'a été accordée une revalorisation du salaire de base de 5% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018... »

## WORKING CONDITIONS

# Salary, Mission Expenses Increase

By **Thomas TANG**, CS Adjoint Communication NSIF

**Immersion in recent advances in this sphere, which consolidate competitiveness and an ideal social climate in Cameroon's social security system.**

« *The right figures are needed to improve the situation of our clients, to improve pensions, family benefits and working conditions,* » cautioned Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame on May 1, 2017. The social security Institution that he heads had just achieved a net and historical positive result of CFAF 43.7 billion in 2016, before reaching CFAF 54.3 billion in 2017 and CFAF 62.3 billion in 2018.

Simultaneously, innovative methods are being implemented regularly to improve the quality of service. Staffs being responsible for these exceptional performances, which makes it possible to look at the future of the social security system with serenity, Top Management has done all it requires to improve working conditions. Thus, at the end of the ordinary session of the Board of Administrators of Thursday March 31, 2016, with a proposal from the Director General, there was an increase in salaries by approximately 2%. Then, resolutions No. 30 and 31/2017/CNPS/PCA of December 05 2017 established the granting of an «*excellence bonus*» equivalent to 1% of gross salary to staff for the 2017 financial year, «*in recognition of the efforts made to enable the Institution to obtain the ISSA label of excellence in terms of quality service*». As soon as the beneficiaries tried to measure the impact of these major resolutions on their pay slips, a 5% increase on basic salaries was granted on January 1, 2018.

After the sessions of the Board of Administrators of November 27 and 28 2018, the accommodation allowances commonly known as «*mission expenses*» for workers of the NSIF throughout the country were revalued. Thus, for staffs in the 12th category, occupying the functions of deputy Directors and similar positions, the amount has been increased from CFA francs 70 000 to 90 000 per day. For those in the 11th and 10th categories occupying the functions of Head of Department, deputy Head of Department and similar positions, the amount has been increased from CFA francs 50 000 to 65 000 per day. Staffs in the 9th, 8th and 7th categories occupying the functions of Head of Unit and similar positions are entitled to CFA francs 55 000 per day, instead of CFA francs 40 000. Finally, staffs from the 6th down to the 1st category, particularly those without positions of responsibility, saw their mission allowances increase from CFA francs 30 000 to 40 000.

Good news in hard cash, to which staffs of the NSIF are getting used to! It is a great place to work, and it is all good for insured persons, who can rest assured to always access social benefits on due time. ♦



« ... As soon as the beneficiaries tried to measure the impact of these major resolutions on their pay slips, a 5% increase on basic salaries was granted on January 1, 2018... »





SOUAÏBOU BAGOURA, DIRECTEUR TECHNIQUE

## «La maîtrise des effectifs s'imposait»

Réalisée par Berthe Nadège DISSA, S-Com/CNPS

**Le directeur technique évoque les mécanismes qui ont permis à la CNPS de s'arrimer aux standards internationaux en matière de gestion du personnel.**

**Vous êtes l'un des personnels les plus anciens de la CNPS donc, témoin de toutes les mutations, particulièrement en ce qui concerne le personnel. Quel est votre regard pour ce qui est de ces mutations ces dix dernières années ?**

Le regard ne peut-être que positif et même admiratif des mutations intervenues en si peu de temps, compte tenu de leur impact sur notre vécu quotidien, sur le plan professionnel et personnel. Elles sont nombreuses et de qualité. J'en veux pour preuve, le nombre de prix engrangés au niveau international. Je peux citer de manière non exhaustive et non ordonnée, l'amélioration des conditions de vie et de travail des agents par la revalorisation des salaires, le paiement des primes et autres avantages, l'amélioration des conditions de travail des personnels ayant un handicap, l'augmentation du nombre de femmes occupant des postes de responsabilité, les formations de masse, la mise en place des formations à travers la plateforme e-learning, la création des nouveaux corps de métier, l'instauration de la culture du résultat, la valorisation du mérite, l'instauration d'une culture d'entreprise, l'informatisation qui a facilité l'exécution de plusieurs tâches, améliorant ainsi la productivité de manière qualitative et quantitative (traitement dossiers de prestations, contrôle employeur), les formations spécialisées (management, gestion hospitalière), la mise en place de la messagerie interne qui est un excellent outil de collaboration, la formation des pré-retraités à la reconversion, la mise en place des fiches de postes, etc. J'en oublie bien d'autres et des meilleurs.

**Qu'est-ce qui, selon vous, a changé dans la gestion des effectifs de la CNPS qui, il n'y a pas très longtemps, comptait près de 4 000 agents ?**

La modernisation de l'organisme étant un objectif majeur de la direction générale, la maîtrise des effectifs s'imposait. Le changement dans la gestion de ces effectifs se situe, à mon humble avis, au niveau du recrutement du personnel, notamment, le gel des nouveaux recrutements ayant permis d'arrêter leur augmentation continue, puis la rationalisation des recrutements caractérisée par le non remplacement systématique de chaque départ, le recrutement ciblé après un entretien d'embauche et les départs volontaires avec une enveloppe conséquente. Cette méthode de gestion a permis de ramener l'effectif à moins de trois mille agents à ce jour.

**La CIPRES a justement prescrit des normes en matière de maîtrise des effectifs du personnel dans les organismes de prévoyance sociale. La CNPS du Cameroun vous semble-t-elle répondre aux attentes de la CIPRES ?**

Je pense que Oui. Au cours de ces dix dernières années, la CNPS n'a ménagé aucun effort pour répondre à toutes les attentes de la CIPRES et, également, s'arrimer aux standards internationaux fixés par l'AISS. En prescrivant la maîtrise des effectifs, la CIPRES veut limiter leur poids sur les charges administratives afin de garantir la pérennité des organismes de prévoyance sociale. Si le nombre d'agents en 10 ans n'a pas augmenté mais a plutôt diminué de plus de 1 000 personnels, il est évident que la maîtrise des effectifs est un objectif stratégique auquel l'organisme tient.

**On se serait attendu en temps normal, soit à une chasse aux sorcières, soit à des opérations de dégraissage douloureuses. Pourtant à la CNPS, on n'a connu ni l'un, ni l'autre. Quelle lecture faites-vous de la méthode...douce adoptée par la direction de la CNPS ?**

A mon avis, en voulant rationaliser les effectifs, donc les charges de l'organisme, le directeur général a évité les méthodes que vous évoquez qui sont généralement perçues comme des règlements de compte. Tout en intégrant dans la méthode «douce» retenue le volet social et humain, il a fait recours aux critères objectifs pour réduire les effectifs à savoir la chasse aux faux diplômes, l'encouragement des départs volontaires avec une enveloppe conséquente, le non remplacement systématique des départs à la retraite. Il a joué sur d'autres leviers qui conduisent sensiblement aux mêmes résultats mais, avec des critères non subjectifs. ♦

«... en intégrant dans la méthode «douce» retenue le volet social et humain, il a fait recours aux critères objectifs pour réduire les effectifs à savoir la chasse aux faux diplômes, l'encouragement des départs volontaires avec une enveloppe conséquente, le non remplacement systématique des départs à la retraite...»



RÉDUCTION DES EFFECTIFS

# Au nom de la norme internationale

Par **Carla Paule Andjongo**, SCom/CNPS

**Face aux exigences de l'arrimage aux normes CIPRES, la CNPS doit trouver la solution à la nécessaire maîtrise de ses effectifs, non seulement par un dégraissage progressif, mais aussi, à travers des redéploiements de postes.**

Lorsqu'il s'agit de maîtriser et de piloter les ressources humaines d'une organisation, la première question qui se pose est celle de l'identification et de la mesure des effectifs et des compétences dont elle peut disposer. A la CNPS comme ailleurs, c'est une grosse problématique, dans la mesure où les réponses qui y sont apportées reposent sur des arbitrages souvent délicats, qui concernent la définition des effectifs à retenir et des types de mesures à pratiquer.

Dans les organismes de sécurité sociale qui tutoient la modernité, la gestion des ressources humaines est une priorité. Surtout dans un contexte où l'exigence du respect des normes internationales CIPRES, notamment en matière de maîtrise des charges de fonctionnement et de personnel s'imposent. La CNPS a dû aller puiser dans une batterie de réformes et d'innovations initiées par son directeur général pour amortir tant soit peu les charges, sans toucher aux acquis du personnel. Pour tendre vers ladite norme qui impose un quota en termes de personnel des organismes de sécurité sociale, la CNPS a opté pour la modernisation de l'outil de travail, à travers l'informatisation qui allait ouvrir la voie à une politique de réduction en douceur des effectifs.

Dans le cadre de son deuxième plan stratégique 2013-2017, la CNPS a recruté en proportion réduite. C'était un recrutement pour trois départs à la retraite. La même tendance baissière est observée dans le plan stratégique 2018-2022 mis en œuvre depuis un peu plus d'un an. En 2018, la CNPS a opté pour un recrutement pour quatre départs à la retraite. Mais en cette année 2019, on est passé à un recrutement pour six départs. Pour preuve, le premier conseil d'administration de l'année 2019 a statué pour le recrutement de 19 personnels, au regard de 119 départs à la retraite programmés. A ce jour, les effectifs ont baissé, de 3 750 au 1<sup>er</sup> janvier 2008 à 2 657 au 31 décembre 2018. Conséquence d'une politique de départs volontaires rémunérés. Bien qu'ayant pris une année de retard, pour avoir commencé la deuxième année du plan stratégique 2013-2017, cette opération a permis à l'organisme de se séparer de près de 500 agents et donc, de réaliser des économies substantielles.

L'objectif du top management est que cette baisse des effectifs favorise l'amélioration du traitement salarial du personnel restant. La réforme doit aussi permettre à la CNPS d'atteindre l'un de ses objectifs en matière d'amélioration de la qualité de service, elle-même corolaire de la modernisation dans laquelle l'organisme est engagé. La CNPS doit être capable de payer les droits d'un assuré social dans les 10 à 15 min via l'automatisation de certaines tâches. Le paiement de certains droits est déjà immédiat et cela, grâce à un nouveau système d'information orienté utilisateurs et offrant de meilleures garanties de sécurité, fiabilité, traçabilité, célérité et disponibilité des données, ce qui a permis l'automatisation du traitement de plus de 80% des activités.

Depuis 2018, les paiements des cotisations et des prestations sociales peuvent se faire en ligne. La réforme en cours devrait conduire à la dématérialisation totale de la gestion des documents dans les activités métiers ainsi qu'aux archives et au courrier. ♦

« ... L'objectif du top management est que cette baisse des effectifs favorise l'amélioration du traitement salarial du personnel restant. La réforme doit aussi permettre à la CNPS d'atteindre l'un de ses objectifs en matière d'amélioration de la qualité de service, elle-même corolaire de la modernisation dans laquelle l'organisme est engagé... »



## AVANCEMENTS ET CONGÉS ANNUELS

# C'est automatique !

Par **Derthe Nadège DISSA**, S-Com/CNPS

**Les avancements d'échelon tout comme le paiement des allocations et la jouissance des congés sont désormais traités en temps et en heure par la direction des Ressources humaines, pour la plus grande satisfaction des personnels de la CNPS.**

Autrefois, il aurait fallu monter des dossiers avec des tonnes de paperasse et attendre que veuille bien se tenir une hypothétique session de la commission compétente, pour prétendre à son avancement d'échelon en principe après deux ans. Inutile de s'arrêter sur toute la logistique préalable au fonctionnement d'une session de la commission en charge d'examiner à la main, des avancements qui, pour certains, étaient à tête chercheuse.

Le calvaire était quelque peu similaire pour bénéficier de son congé et l'allocation qui va avec. Ceci, sans compter les interminables tours à la DRH, causes parfois d'absence au travail et de dépenses imprévues pour les personnels en service hors de Yaoundé. Bref, c'était la croix et la bannière pour avancer d'un échelon ou pour se voir payer son allocation de congé annuel.

Face à ce triste constat, le patron de la CNPS a pris une mesure en ce qui concerne d'abord les avancements : « Afin d'éviter à l'avenir les multiples désagréments et les retards constatés lors de l'élaboration des décisions d'avancement d'échelon du personnel, un système d'automatisation des avancements sera instauré à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 », annonçait alors le directeur général, dans la note de service n° 108/13/DG/DRH/CNPS du 12 août 2013. La pratique voulait en effet que les avancements soient traités une fois au cours de l'année, précisément pendant le mois de juillet. Et ce, sous réserve de la note obtenue à l'évaluation des performances de l'année concernée par l'avancement. Il fallait donc attendre en moyenne un an pour avoir son pécule lorsqu'on y avait droit. Le Dg a coupé court en 2014 : « L'avancement d'un agent prendra en compte la moyenne des deux notes des exercices précédents », précise-t-il. Pourtant pas sorcier ! Il fallait juste y penser. Le principe a été mis en application, limitant ainsi les plaintes et les désagréments de toutes sortes. Une pratique innovante dans la gestion du personnel qui, à l'exercice, a le mérite de satisfaire tout le monde, sauf peut être les demi-dieux de la fameuse commission qui étaient privés de perdiems. On ne fait pas d'omelette sans casser des œufs.

Pareil pour les allocations de congé et la jouissance qui sont désormais automatiques à la CNPS. Toujours en 2014, le DG remarquait que « l'allocation de congé annuel est versée aux personnels dès qu'ils justifient d'une année de service alors même que ceux-ci n'en jouissent pas ». Une pratique qui va à l'encontre du code du travail qui stipule en son article 93 : « l'employeur doit verser au travailleur, au plus tard le dernier jour précédent la date de départ en congé, une allocation dont les modalités de calcul sont fixées par décret pris après avis de la commission nationale consultative du travail ».

S'arrimer aux normes est un objectif de tous les instants à la CNPS. Plus besoin donc de constituer un dossier de demande de mise en congé à son supérieur hiérarchique, ainsi que le paiement de l'allocation y relative à la DRH. C'est automatique ! Vous recevez votre allocation de congé à la date prévue et vous êtes mis en arrêt de travail.

Bien-sûr, il peut arriver que l'on ne jouisse pas de son congé annuel pour des nécessités de service mais, cela doit se justifier et la non jouissance ne doit pas excéder 3 mois. ♦

« ... S'arrimer aux normes est un objectif de tous les instants à la CNPS. Plus besoin donc de constituer un dossier de demande de mise en congé à son supérieur hiérarchique, ainsi que le paiement de l'allocation y relative à la DRH. C'est automatique ! Vous recevez votre allocation de congé à la date prévue et vous êtes mis en arrêt de travail... »





## RESSOURCES HUMAINES

# La formation, encore et toujours !

Par **Emma SILIKI MOUDIME épse MOUEN**, S-Com/CNPS

**L'un des défis que la CNPS s'est employée à relever ces 10 dernières années est sans conteste, le renforcement continu des capacités du personnel. Entre 2008 et 2018, les dépenses de formation sont passées de 121 millions à 239 millions de francs CFA.**

**D**ans son désir ardent d'arrimer la CNPS aux standards internationaux en matière de sécurité sociale, le top management s'est donné pour objectif de former le plus grand nombre de son personnel, conscient de ce qu'*«il n'y a de richesse que d'hommes»*.

Les résultats de cette option managériale parlent d'eux-mêmes. Le défi de la modernisation des services étant immense, il était urgent de concilier en consolidant, l'employabilité des personnels avec les évolutions inéluctables auxquelles l'entreprise devait faire face, du fait des réformes impulsées par la direction générale. Tout y est passé. Des formations en présentiel et en ligne, aux stages de perfectionnement et de spécialisation, en passant par des séminaires et des coachings..., la direction générale de la CNPS a fait feu de tout bois, pour mettre le personnel à la page.

Dans la liste des grands chantiers les plus pertinents en la matière, on peut citer la formation des aspirants cadres et techniciens de la sécurité sociale (la polyvalence), ndlr, ainsi que la formation supérieure spécialisée en management ; toutes les deux organisées en deux vagues.

Au total, en 2016, et pour le compte de la première vague de formation des personnels polyvalents, 362 agents ont été formés au métier de cadre de sécurité sociale et 702 à celui de technicien de sécurité sociale. En 2018, 118 agents ont été formés au métier de cadre de sécurité sociale et 345 à celui de technicien de sécurité sociale. Soit un total de 1527 personnels formés à la polyvalence, en quasiment deux ans.

En outre, 50 personnels ont pris part à la première vague de la formation supérieure spécialisée en management en 2011. Formation de haut rang dont la durée a été de 5 ans. En 2017, 19 autres employés ont intégré ladite formation. Soit un total de 69 cadres formés en management. Il convient de relever que toutes ces formations sont ponctuées par des tests écrits et des évaluations orales au terme desquels, seuls les apprenants ayant obtenu la moyenne requise pour réussir peuvent changer de qualification et donc, avoir le droit d'exercer au titre du nouveau métier.

S'agissant des recyclages, ils sont vite devenus indispensables et permettent d'améliorer et de mettre à jour de façon permanente, les connaissances dans divers domaines à l'instar des finances ou de la sécurité incendie...

Tout ceci explique l'augmentation du taux d'encadrement qui est passé de 17% en 2008, à 75,99 % en 2018 ; dont 58,91% via e-learning, outil qui permet de se former en ligne et à son poste de travail. Et c'est ainsi que sont réduits de façon exponentielles les coûts des frais de déplacement pour des besoins de formation. ♦



“ ... Il convient de relever que toutes ces formations sont ponctuées par des tests écrits et des évaluations orales au terme desquels, seuls les apprenants ayant obtenu la moyenne requise pour réussir peuvent changer de qualification et donc, avoir le droit d'exercer au titre du nouveau métier...”



## TRADE UNION MOVEMENT

# Competitiveness, Freedom Are Concrete

By **Hervé Brice CHOUDJEM**, S-Com/NSIF

**Trade union activities are carried out in complete tranquillity, regular meetings for exchange purposes between employers and workers representatives, free and transparent election of staff delegates..., social dialogue has made its debut at the NSIF.**

Observers of operations of the NSIF are amazed to see how joyful workers of the Institution carry out their tasks throughout the country. Gone are the days in the NSIF, when staff delegates, daily furnished news items on newspaper columns. As if to say, «*calm reigns throughout the entire national territory*». It was on this base that the Director General of the NSIF could strongly affirm during the celebration of the 131st International Labour Day that; «*Without bias, we are at the forefront of concrete social dialogue in Cameroon*». Naturally, critics, those who pull the string behind the scene and others with nostalgic feelings of a bygone era marked by artificial tensions, were somehow upset. But this did not take away either the relevance or the veracity of the Top Manager's statements. Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame then explained the three elements that characterise social dialogue: «*negotiation, consultation and exchange of information between workers and the employer*». It is a living reality at the NSIF. Indeed, no one can today challenge the freedom of trade union operations within NSIF.

The plurality of trade unions is so obvious that, all those that are in conformity with the law are entrenched in the National Social Insurance Fund: «*le Syndicat des travailleurs de la caisse*» (SYNTRA-CAISSE), «*le Syndicat national des travailleurs des organismes de sécurité sociale du Cameroun*» (SYNTOSS-CAM) and «*le Syndicat national des emplois et métiers de la sécurité sociale du Cameroun*» (SEMS-CA), with each having staff delegates elected at the NSIF, following votes organised by the Ministry of Labour and Social Security. The last election took place on March 1, 2018, for the 2018-2020 mandate. Representatives of each of these three unions freely and democratically expressed their opinions and choices, and the results of this election were not challenged.

On the aspect of dialogue, things are equally moving. Consultative meetings are held on a very regular basis between union representatives, staff representatives and the Directorate General in order to discuss a number of subjects relating to the life of the company and, in particular, issues relating to the improvement of working conditions. The last of these meetings was held on April 4, 2019 during which trade union representatives and staff representatives were able to express their views, sometimes passionately and confidently.

It is clear that the social climate that prevails at the NSIF is one of the outcomes of these constant consultations. The other positive consequence was the increment of salary, two of which took place between January 1 and December 31, 2018, increasing salary expenses from 24.1 billion CFA francs to 29.9 billion CFA francs, giving a net increase of 24 per cent. The average gross remuneration has gone to 648 820 CFA francs at December 31 2018 against 458 444 CFA francs in 2008. ♦

“... Representatives of each of these three unions freely and democratically expressed their opinions and choices, and the results of this election were not challenged...”



MOUVEMENT SYNDICAL

## Concurrence et liberté de mise

Par **Hervé Brice CHOUDJEM**, S-Com/CNPS

**Des activités syndicales menées en toute quiétude, des rencontres régulières d'échange entre l'employeur et les représentants du personnel, élection libre et transparente des délégués du personnel..., le dialogue social a fait son lit à la CNPS.**

Les observateurs du fonctionnement de la CNPS sont ahuris de constater avec quelle sérénité, les personnels de l'organisme vaquent à leurs occupations sur toute l'étendue du territoire national. Elle est bien loin, l'époque où la CNPS, à travers ses délégués du personnel, alimentait au quotidien, la chronique des faits divers à longueur de colonnes des journaux. Comme qui dirait, «le calme règne sur toute l'étendue du territoire national». Et c'est fort de ce constat que le directeur général de la CNPS avait affirmé lors de la célébration de la 131<sup>ème</sup> fête internationale du travail: «Sans préjuger de ce qui se passe ailleurs, nous sommes au peloton de tête du dialogue social concret au Cameroun». Naturellement, les détracteurs, les tireurs de ficelles dans l'ombre et autres nostalgiques d'une époque désormais révolue, marquée par des tensions artificielles entretenues s'en étaient quelque peu offusqués mais, cela n'enlevait rien ni à la pertinence, ni à la véracité des propos du manager. Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame avait alors expliqué que trois éléments caractérisent le dialogue social : «la négociation, la concertation et l'échange d'information entre les travailleurs et l'employeur». Ce qui est une réalité vivante à la CNPS.

En effet, personne ne peut aujourd'hui contester l'expression des libertés syndicales au sein de la CNPS. La pluralité des syndicats est d'une telle évidence que tous ceux qui sont en conformité avec la loi ont pignon sur rue à la Caisse nationale de prévoyance sociale : le Syndicat des travailleurs de la caisse (SYNTRA-CAISSE), le Syndicat national des travailleurs des organismes de sécurité sociale du Cameroun (SYNTOSS-CAM) et le Syndicat national des emplois et métiers de la sécurité sociale du Cameroun (SEMS-CA) ont chacun à la CNPS, des délégués du personnel élus au terme des consultations organisées par le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, le 1<sup>er</sup> mars 2018, pour le compte de la mandature 2018-2020. Les représentants de chacun des trois syndicats ont librement et démocratiquement exprimé leurs opinions et leur choix, et les résultats au terme de cette élection n'ont souffert d'aucune contestation.

Sur le terrain du dialogue, des choses bougent également. Des réunions de concertation ont lieu très régulièrement entre les représentants syndicaux, les délégués du personnel et la direction générale en vue d'échanger sur un certain nombre de sujets relatifs à la vie de l'entreprise et, notamment, les questions liées à l'amélioration des conditions de travail. La dernière de ces réunions s'est tenue le 4 avril 2019 au cours de laquelle, les représentants syndicaux et les délégués du personnel ont pu exprimer parfois avec véhémence, leurs points de vue, sans inquiétude aucune.

Il est donc évident que le climat social qui prévaut à la CNPS est l'un des corollaires de ces concertations permanentes. L'autre conséquence heureuse étant les augmentations salariales dont deux sont intervenues entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018, faisant passer les charges salariales de 24,1 milliards de francs à 29,9 milliards de francs CFA, soit une augmentation nette de 24%. La rémunération brute moyenne elle, est passée de 648 820 francs CFA au 31 décembre 2018, contre 458 444 francs CFA en 2008. ♦

«... Les représentants de chacun des trois syndicats ont librement et démocratiquement exprimé leurs opinions et leur choix, et les résultats au terme de cette élection n'ont souffert d'aucune contestation...»



## MOUVEMENTS ASSOCIATIFS

# Un certain esprit CNPS

Par **Berthe Nadège BISSA** et **Emma SILIKI MOUDIME épse MOUEN**, SComy/CNPS

**Joindre l'utile à l'agréable est une coutume. La foultitude d'associations qui ont pignon sur rue à la CNPS œuvrent pour le bien-être et à l'épanouissement des travailleurs et s'emploient, par des actions caritatives, à alléger les souffrances des indigents.**

Au fil des ans, le concept a pris de l'envergure. Des associations sont nées. Les services centraux en comptent d'ailleurs à eux seuls, trois. La «DFP Team», l'Association de la direction des Finances et du Patrimoine a été créée en 2016, pour renforcer l'esprit d'équipe, la solidarité et l'entraide entre ses membres. Ces derniers sont pour l'essentiel, des personnels de ladite structure et tous ceux qui y ont travaillé auparavant (diaspora). La «DFP Team» entend ainsi faire adhérer ses membres à la vision managériale à travers des activités caritatives et ludiques. Au compte de ses réalisations, les œuvres sociales et les dons dans les orphelinats et foyers pour enfants de la rue, la prise en charge de scolarités des enfants indigents, l'assistance aux personnes âgées, l'hygiène et la salubrité de l'immeuble siège et des activités sportives.

Sa consœur, la «DT Team» regroupe les personnels en service à la direction technique. «L'ADRH», l'Association de la direction des Ressources humaines créée en octobre 2017, regroupe tous les personnels en service dans ladite structure. Elle entend promouvoir la solidarité par l'entraide et l'assistance entre les membres, les activités culturelles et les loisirs, les relations amicales ainsi que les activités caritatives. Parmi ses réalisations, elle excelle dans l'assistance des membres en cas d'évènement heureux et malheureux.

Les directions régionales ne sont pas en reste. A la direction régionale du Centre, Sud et Est (DRCSE), «MESDO LA REF» (Messamendongo la référence), créée en 2017 excelle dans l'investissement humain, les activités sociales et sportives. C'est aussi pour ses membres, une tribune de formation et d'échanges, dans le cadre de la résolution de certains problèmes professionnels. «L'AMIPEM», l'Amicale du personnel du Centre de prévoyance sociale de Mvog-Mbi) créée en mars 2017, a pour but d'organiser entre ses membres, une chaîne de solidarité lors des événements heureux ou malheureux. Une assistance physique, morale, matérielle et financière a été apportée à des membres endeuillés, médaillés et retraités. Des visites ont également été effectuées dans des orphelinats.

Sous l'impulsion du directeur général, une association dédiée à tout le personnel féminin de la CNPS a été créé le 02 mars 2018. De manière consensuelle, elle a été baptisée «Association dynamique des femmes de la CNPS», (ADYNAFE-CNPS). Après son organisation statutaire, elle a joué un grand rôle dans la célébration de la journée internationale de la femme à la CNPS, en organisant des marches sportives, des consultations et dépistages médicaux gratuits, des conférences-débats, des causeries éducatives, des œuvres caritatives et des activités ludiques.

Côté musique, le Centre hospitalier d'Essos a créé en décembre 2018, la «Voix du CHE», qui est venue s'ajouter en toute harmonie, à la chorale officielle de l'organisme, la très connue et très populaire «Voix de la prévoyance» qui amasse des lauriers depuis près de 25 ans. Avec ses 80 choristes actifs dans la chanson, elle dispose d'un répertoire hautement diversifié, qui va du folksong camerounais et africain aux extraits d'opéra, en passant par le gospel spiritual et les autres classiques célèbres. Elle s'est très vite imposée comme la principale attraction du collectif des chorales des sociétés et administrations, au point d'en devenir le leader incontesté. Il va d'ailleurs s'en suivre des lauriers de toutes sortes sur le territoire national, à l'instar des premiers prix : des «Chanteries du Cameroun» en 2009, des «Choralies de la paix» en 2011 et du «Gospel awards» en 2014. Tout un palmarès. ♦

«... Une assistance physique, morale, matérielle et financière a été apportée à des membres endeuillés, médaillés et retraités. Des visites ont également été effectuées dans des orphelinats...»

# CNPS

Caisse Nationale de Prévoyance Sociale  
*Vous ne serez jamais seul*



# NSIF

National Social Insurance Fund  
*You will never live alone*



Qualité de service

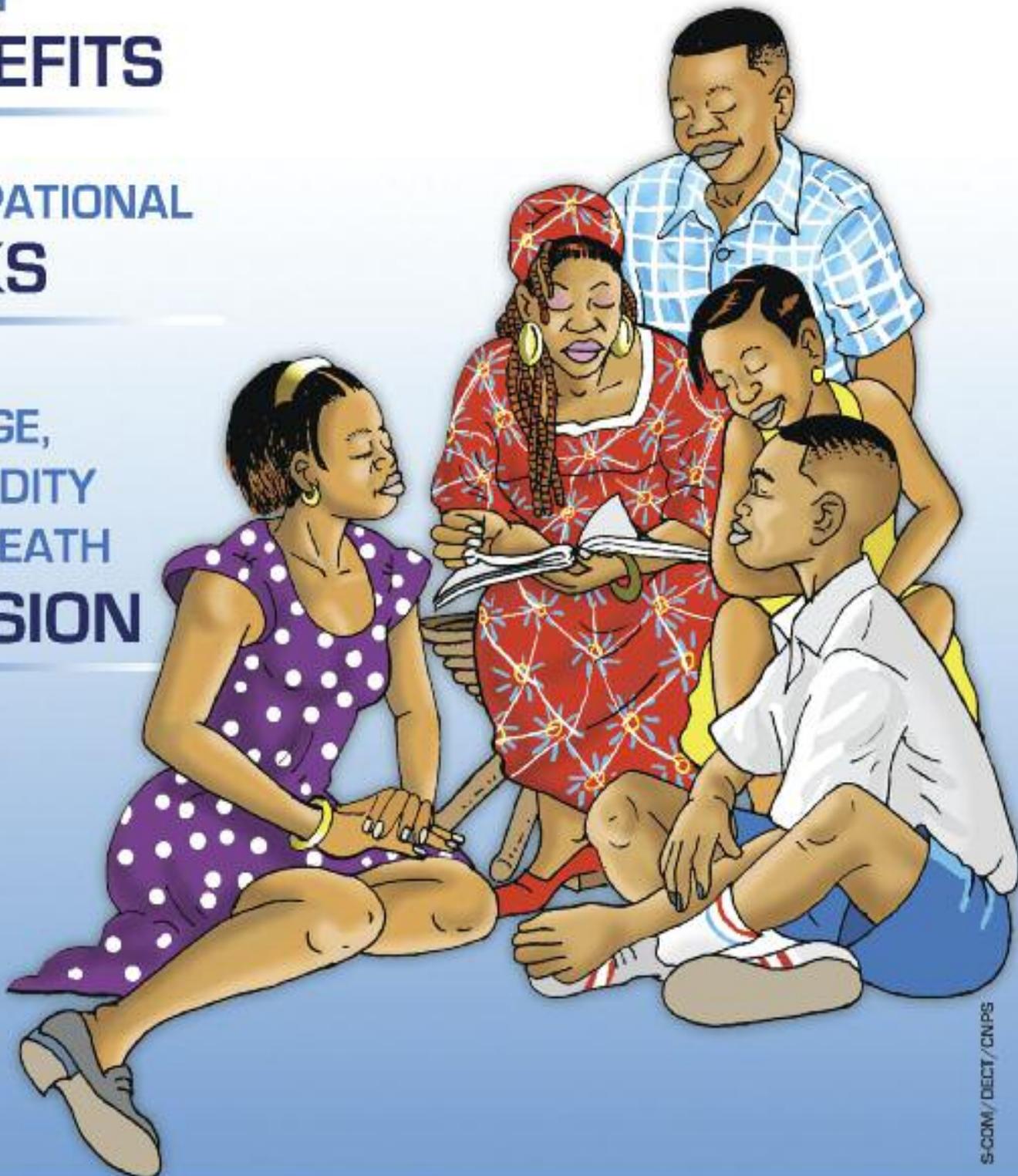
2017



## FAMILY BENEFITS

## OCCUPATIONAL RISKS

## OLD-AGE, INVALIDITY AND DEATH PENSION



S-COM/DECT/CNPS



CÉCILE IRÈNE MATANGA,  
ANCIENNE EMPLOYÉE DE LA CAMAIR

## «Les avancées sont considérables»

Propos recueillis par Emma SILIKI MOUDIME épouse MOUEN, S-Com/CNPS

**Titulaire d'une maîtrise en économie option gestion des entreprises, la carrière professionnelle de celle qui assume depuis décembre 2015, les fonctions de directeur adjoint des Ressources humaines à la CNPS a débuté à la Cameroon Airlines (CAMAIR) en octobre 1984. Le 17 juin 2010, elle est recrutée à la CNPS en qualité de cadre. Son expérience lui autorise un regard comparé, sur la gestion des questions de personnels à la Camair et à la CNPS.**

Quel est votre regard sur les évolutions de la CNPS en matière de gestion du personnel ? Depuis mon intégration au sein de cette société en 2010, je puis affirmer que les avancées en matière de personnel sont très significatives et considérables. Pour ne citer que quelques-unes pour avoir eu le privilège d'avoir été l'un des acteurs du processus de changement en matière des ressources humaines. Grâce à sa politique de gestion des RH, impulsée par la direction générale, la CNPS est passée de la gestion par objectifs à celle axée sur les résultats. Ce qui signifie que les managers devront plus qu'aujourd'hui animer, motiver, développer des équipes, organiser et gérer des moyens financiers, matériels, suivre les indicateurs de productivité anticiper les évolutions de l'activité. Les compétences liées à l'optimisation de la planification, la maîtrise des coûts et de la productivité, de la qualité et de la gestion des délais, seront accrues. La CNPS a également engagé des démarches de gestion des compétences par la mise en place des outils tels que la cartographie des métiers, l'élaboration des référentiels, le repérage des possibilités de mobilité interne, le management par les compétences, la communication sur les métiers d'entreprise et l'intégration des nouveaux entrants (tutorat avec formation des tuteurs. Ceci a permis de mieux fidéliser les nouvelles recrues en répondant à leurs besoins d'écoute et d'échange). La CNPS a mis en place la formation en ligne (e-learning) dont les avantages sont indéniables. Elle a réalisé de grandes avancées technologiques qui ont induit une augmentation du niveau de technicité et des nouvelles compétences pour les divers métiers. Les transformations des activités et la recherche de l'optimisation des moyens et des coûts induisent, pour les métiers dits supports, une réorganisation avec une évolution du périmètre de chaque métier : plus de polyvalence, de productivité, un niveau de responsabilité plus important. Toutefois, cette évolution informatique peut aussi induire des besoins moindres en termes d'effectifs et devrait également supprimer certains postes.

**S'il y a avait un aspect à améliorer dans le domaine du personnel à la CNPS, ce serait lequel ?**

Sans être exhaustive, nous pensons à trois points : d'abord, le système d'évaluation des performances du personnel, qui n'est certes pas parfait tel qu'il est appliqué aujourd'hui. Il se pose tout de même un problème d'appropriation de cet outil par les acteurs sur le terrain, malgré les multiples sensibilisations des personnels se voient encore attribuer des notes qui ne reflètent pas la réalité, ce qui est déplorable ! Ceci s'explique par le manque d'implication, voir la peur des chefs d'une certaine crise d'autorité. L'engagement de l'encadrement intermédiaire dans ce type de projet constitue pourtant une condition nécessaire dans la mesure où faute d'une plus grande flexibilité juridique, les résultats du système d'évaluation ne pourront être pris en considération dans le cadre de la politique de formation, de responsabilisation des agents, de sanction ou encore de promotion, il n'est donc pas étonnant que l'investissement des supérieurs hiérarchiques ne corresponde pas à celui attendu. Les objectifs de ce système d'évaluation ne pourront être atteints que si la réforme s'attache à modifier tant les techniques d'évaluation que la manière dont celles-ci seront mises en œuvres. Cette remarque nous amène donc à sensibiliser les acteurs de terrain au processus d'évaluation des performances. L'amélioration concerne également l'organisation et les conditions de travail, les outils de compétences et la mise en place de parcours professionnels. Enfin, il y a la gestion des fins de carrière. Quels postes et rythmes de travail proposer à des salariés en fin de carrière ? Compte tenu des problématiques de santé. ♦

«... Je pense qu'il faut comparer ce qui est comparable. La CAMAIR a été mise en liquidation en 2008. J'estime que ce n'est pas le même contexte ni la même époque...»

«...Or à la CNPS, il a fallu la volonté du top management pour qu'à partir de 2009, le cap d'une entreprise moderne soit amorcé et franchi en moins de 10 ans...»



JACQUELINE MARIE MINLA'A MI OYONO,  
ANCIENNE FONCTIONNAIRE

## «Le système d'évaluation est plus objectif»

Entretien réalisé par **Carla Paule ANDJONGO**, S-Com/CNPS

**Titulaire d'une licence en économie option gestion des entreprises, Jacqueline Minla'a Mi Oyono est affectée depuis janvier 2016, au service du budget de la direction des Finances et du Patrimoine. Pendant 23 ans, elle a roulé sa bosse au sein de plusieurs départements ministériels avant d'atterrir à la CNPS. Une expérience qui lui permet d'analyser avec toute la distance nécessaire, la gestion du personnel à la CNPS et dans les administrations où elle est passée.**

**Quel est votre regard des évolutions de la CNPS en matière de personnel ?**

J'ai été agréablement surprise d'avoir un bulletin de paie à la fin de mon premier mois de travail à la CNPS (de juin 2009), ceci pour avoir seulement travaillé 5 jours avant la fin du mois. En outre, je ne m'ennuyais pas beaucoup, contrairement aux ministères. Par ailleurs, au cours de ma première mission en 2009, c'est-à-dire 5 mois après mon arrivée, j'ai été émerveillée d'aller toucher immédiatement mes frais de missions à la caisse qui était située à l'époque au 5<sup>ème</sup> étage. Contrairement au ministère des Finances où il fallait soudoyer les gens pour être payé.

**Y a-t-il une commune mesure entre ce qui se passe dans ce domaine à la CNPS et votre expérience vécue dans les ministères ? Sinon, quelles sont les différences fondamentales que vous établissez entre ces ministères et la CNPS dans ce domaine ?**

En général, au ministère, c'est un système de notation sans critères où seul le responsable sait comment il vous note. Cependant qu'à la CNPS, on est soumis au système d'évaluation qui est beaucoup plus objectif. Dans les ministères, je n'avais pas d'objectifs. Il y avait plutôt un cahier de charge de la direction qu'on remplissait en fin d'année et qu'après, le directeur ou le chef de service signait. Ces responsables n'évaluaient pas sur le travail, c'était plutôt subjectif. Au ministère, si tu as des problèmes avec ta hiérarchie pour les cas de retard, ou pour les cas d'absence au travail pendant des jours, on peut te donner une mauvaise note mais ce n'est pas un critère d'évaluation qui ne cadre pas avec la rentabilité. En fin d'année, on signe juste un bout de papier et c'est terminé. Ce qui signifie qu'on ne vous suit pas vraiment dans l'exercice de vos fonctions.

Par contre ici à la CNPS, lors de l'évaluation, le responsable échange avec l'agent qu'il évalue afin de lui donner une chance de se justifier. C'est vraiment plus pratique. Ici, les objectifs sont quantifiés et on vous demande ce que vous avez fait. Si vous n'avez pas pu atteindre vos objectifs, dans ce cas vous n'avez pas de moyenne. C'est à dire qu'à la CNPS, on suit l'agent dans l'exercice de ses fonctions. C'est plus scientifique. A la DFP par exemple, on te donne des objectifs et chaque mois, on te suit pour voir ce que tu as fait, ce que tu as rapporté et on t'ajuste si ce n'est pas bon. En fin d'année, tu constateras que tu auras évolué dans l'exercice de tes fonctions. Et ici aussi il y a la possibilité de demander des fournitures de bureau ou du mobilier comme moyens pour atteindre ses objectifs.

**S'il y avait un aspect à améliorer dans le domaine du personnel à la CNPS, ce serait lequel ?**

Dans le domaine du personnel, puisque le top manager fait des efforts pour former les agents, je souhaite qu'on puisse faire l'évaluation réelle des agents. Par exemple, ceux du service de l'accueil de l'hôpital ou du bureau total d'un centre doivent être évalués sur le terrain, au sortir desdites formations pour vérifier qu'effectivement, ils peuvent refléter la bonne image de l'organisme. ♦



«... au ministère, c'est un système de notation sans critères où seul le responsable sait comment il vous note. Cependant qu'à la CNPS, on est soumis au système d'évaluation qui est beaucoup plus objectif...»

«...à la CNPS, lors de l'évaluation, le responsable échange avec l'agent qu'il évalue afin de lui donner une chance de se justifier. C'est vraiment plus pratique. Ici, les objectifs sont quantifiés et on vous demande ce que vous avez fait...»

# CNPS

Caisse Nationale de Prévoyance Sociale  
Vous ne serez jamais seul



# NSIF

National Social Insurance Fund  
You will never live alone



Qualité de service

2017



PROFESSIONS LIBERALES  
LIBERAL OCCUPATIONS



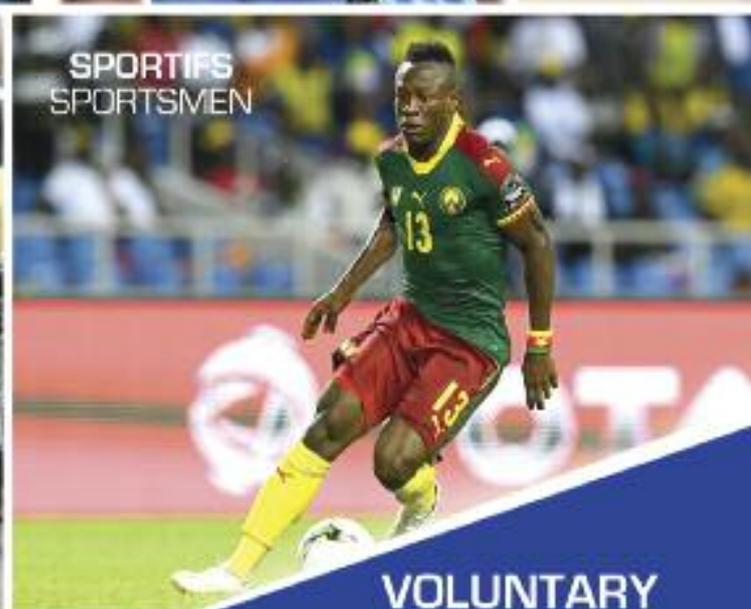
S-COM/DECT/CNPS

ASSURANCE  
VOLONTAIRE

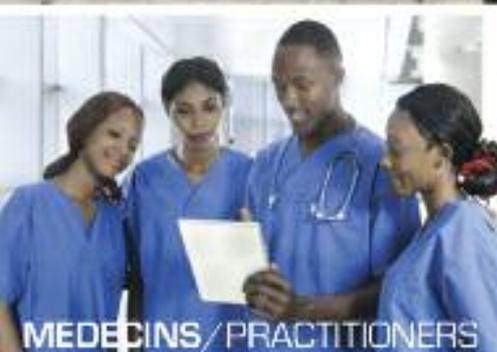


MOTOTAXIMEN  
MOTO BIKE RIDDERS

SPORTIFS  
SPORTSMEN



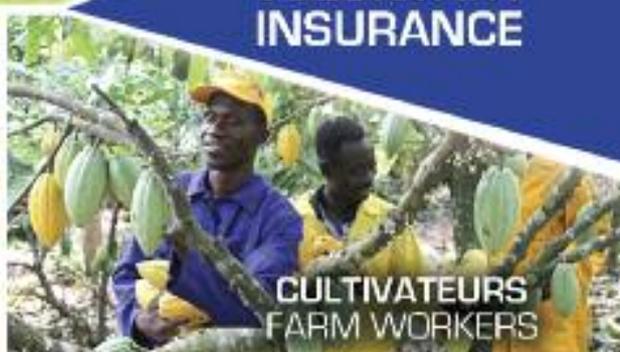
VOLUNTARY  
INSURANCE



MEDECINS / PRACTITIONERS



ARTISANS  
CRAFTSMEN



CULTIVATEURS  
FARM WORKERS

www.cnps.cm - Facebook : CNPS • Twitter @CnpsCameroun • Youtube : CNPS Cameroun • email: cnps.cameroun@cnps.cm

Vous ne serez jamais seul !

You will never live alone !

ABOUBAKAR,  
CHEF DE CENTRE DE PREVOYANCE SOCIALE - YAGOUA

## Un destin de bossueur

Par **Hervé Drice CHOUDJEM**, S-Com/CNPS

**Depuis pratiquement trois ans, les populations du «bec de canard», (nom donné au département du Mayo-Danay dans la région de l'Extrême-Nord du Cameroun) sont tombées sous le charme de ce professionnel nommé à la tête du centre de prévoyance sociale (CPS) de Yagoua.**

Le natif de Ngaoundéré dans l'Adamaoua ne s'imaginait sans doute pas un tel destin, lorsque tout frais émoulu de l'université catholique d'Afrique centrale, ce titulaire d'un master en Comptabilité et Finance est recruté le 25 avril 2006 à l'ex-agence comptable à la CNPS. Très vite, la fougue du jeune Aboubakar sera remarquée par la hiérarchie. Il est promu en 2009, chef du bureau de la comptabilité spécifique à l'agence comptable. Il s'attèle d'une équipe dédiée au rattrapage de plusieurs années des comptes de gestion pour atteindre ses objectifs. La confiance de la haute hiérarchie ne quittera presque plus le jeune cadre qui sera tour à tour, promu chef de service du contrôle des dépenses et de la comptabilité au centre de prévoyance sociale d'Ebolowa le 27 juillet 2017, chef de service de la comptabilité et de la caisse dans le même centre le 07 mai 2013, chef de centre adjoint au CPS de Mvog-Mbi et le 4 février 2016, il est nommé chef de centre de prévoyance sociale de Yagoua dans l'Extrême-Nord. Bien avant, le jeune manager, toujours à l'affût des performances, avait entre temps (2015) élargi ses compétences à la maîtrise des activités de sécurité sociale et jouit aujourd'hui des aptitudes connues à tout bon cadre gestionnaire des prestations.

Naturellement, le jeune chef de centre ne va pas tarder à imprimer ses marques dans son nouvel espace de travail qu'il appelle affectueusement «*centre international*», du fait de la proximité avec le Tchad. Sa minutie et son sens de l'organisation que ses collaborateurs qualifient de «*scientifiques*» se font très vite remarquer, non seulement sur le front de la qualité du service offert aux clients du centre de prévoyance sociale de Yagoua, mais également, dans les performances réalisées en matière d'immatriculation. Les pensionnés et assurés actifs ne tardent pas à apprécier ce vent de fraîcheur devenu porte étendard de la CNPS dans le département et les environs.

L'extension de la couverture sociale étant au cœur des préoccupations de l'organisme, le nouveau chef de centre de Yagoua initie le coaching de ses collaborateurs et une appropriation des méthodes et d'approches qui entraînent immédiatement l'adhésion de l'ensemble du personnel. Avec comme corollaire immédiat, la réalisation à plus de 212% des objectifs d'immatriculation ; performances encouragées par la direction générale. La dynamique implantée au CPS de Yagoua, tant pour le contrôle a posteriori que pour la réduction des paiements en espèces et la vulgarisation des paiements par Mobile money fascine le comité des projets. Ce dernier ne manque pas de lui adresser de manière récurrente, des félicitations à chaque réunion d'évaluation. «*Je suis persuadé que pour peu que l'on soit objectif, on peut chaque jour améliorer la qualité de service rendu aux autres sans que cela nous coûte grand-chose*», affirme le jeune manager créatif et toujours en quête de nouvelles performances. Et de lancer à l'endroit de ceux qui lui reprochent son extrême humilité à la limite de l'indifférence face à ses «*succès*» : «*Nous devons tout faire pour être une vitrine sans tambour ni trompette*». Une leçon de vie. ♦



« ... La dynamique implantée au CPS de Yagoua, tant pour le contrôle a posteriori que pour la réduction des paiements en espèces et la vulgarisation des paiements par Mobile money fascine le comité des projets. Ce dernier ne manque pas de lui adresser de manière récurrente, des félicitations à chaque réunion d'évaluation... »



HAMOA NASSOUROU,  
CHEF DE CENTRE DE PREVOYANCE SOCIALE - BANYO

## Le CC croule sous le poids des lauriers

Par **Carla Paule ANDJONGO**, S-Com/CNPS

**Les résultats enregistrés par le chef de centre de prévoyance sociale de Banyo sont exceptionnels depuis belle lurette et lui ont valu plusieurs lettres de félicitations du top manager.**

« **C**her collègue, honneur vous faire connaître que vous avez été désigné meilleur agent de la Caisse nationale de Prévoyance sociale, pour le compte du mois de Juin 2014. A cet effet, le Directeur général a autorisé votre participation à la première cérémonie de remise de récompenses d'Excellence organisée par les Brasseries du Cameroun, le samedi 12 Juillet 2014 à 16 heures précises au lieu dit Club des amis (face stade Omnisport de Yaoundé). Le Directeur Général nous charge de vous transmettre ses vives félicitations et vous exhorte à aller de l'avant». C'est l'essentiel d'un mail du service de la Communication adressé le 7 juillet 2014 à Hamoa Nassourou, sur haute instruction du directeur général. Il est alors depuis 2013, chef de service adjoint de l'accueil et de l'immatriculation au CPS d'Akwa à Douala. Un travailleur acharné qui a convaincu par ses résultats. Et le directeur général, fidèle à sa parole, n'a pas manqué de lui renvoyer l'ascenseur en termes de lettres de félicitations et d'encouragement, voire même de promotion : lettre d'encouragement du 18/08/2017 relative aux résultats des immatriculations des assurés sociaux des régimes obligatoire et volontaire, lettre d'encouragement du 08/08/2017 relative aux télé-déclarations, lettre d'encouragement du 17/10/2018 relative aux validations des débits et crédits dans le système, meilleur Cps du Cameroun en matière d'adressage (cf. mail du 06/08/2018 du DT2 relatif aux analyses et statistiques en matière d'adressage du fichier employeurs pour le 1<sup>er</sup> semestre 2018, deuxième CPS en juillet 2018, avec un taux de 7.87% après Kribi 15.95% en matière de la régularité dans l'augmentation des cotisations sociales, alors que le CPS de Banyo ne dispose sur son territoire d'aucun projet structurant, meilleur CPS du Cameroun en matière de contrôle réalisés dans Sapelli Energizer..., le chef de Centre de prévoyance sociale de Banyo ploie sous le poids des lauriers.

Lorsqu'à 34 ans, il est recruté à la CNPS le 18 novembre 2002, comme teneur de quittanciers au centre divisionnaire des impôts de l'agence CNPS de Bonabéri à Douala, Hamoa Nassourou est loin de s'imaginer l'exceptionnel parcours qui l'attendait à la Caisse nationale de prévoyance sociale.

En 2008, suite à la première phase du concours des cadres gestionnaires de prestations, il quitte le centre divisionnaire des impôts de l'agence CNPS de Bonabéri pour rejoindre le service des prestations du CPS de Bonanjo, bureau des Pensions nouveaux droits. Il est alors désigné point focal de la liquidation des dossiers des retraites. L'atteinte de ses objectifs lui vaut le 25 novembre 2010, son tout premier titre de meilleur agent PVID sur le plan national. Grâce à cette performance, il est maintenu à son poste au CPS de Bonanjo, en dépit de ce qu'il n'a pas été reçu au concours des cadres gestionnaires de prestations. Il sera successivement muté aux CPS de Limbé et Bassa, en qualité de chef de bureau PVID.

L'année 2011 est porteuse de bonnes nouvelles. Il est reçu au concours des techniciens des corps du recouvrement. Par la suite, il est affecté au bureau des recettes du CPS de Bassa pour y effectuer la résorption des instances et des mises à jour des fiches cotisant. Après apurement desdites instances, il a été affecté au service des immatriculations/bureau des assurés sociaux.

Désigné meilleur agent de la CNPS du mois de Juin 2014, c'est à 48 ans qu'il est nommé le 18 janvier 2016, à la tête du CPS de Banyo, poste qu'il occupe jusqu'à ce jour. ♦

« ... L'atteinte de ses objectifs lui vaut le 25 novembre 2010, son tout premier titre de meilleur agent PVID sur le plan national. Grâce à cette performance, il est maintenu à son poste au CPS de Bonanjo, en dépit de ce qu'il n'a pas été reçu au concours des cadres gestionnaires de prestations. Il sera successivement muté aux CPS de Limbé et Bassa, en qualité de chef de bureau PVID... »

ARISTIDE MOUADOUME,  
CHEF DE CENTRE DE PREVOYANCE SOCIALE - YOKADOUMA

## Un juriste dans la peau de CC

Par **Derthe Nadège DISSA**, S-Com/CNPS

**Persuadé qu'il venait répondre aux attentes de la structure sur les questions de droit, c'est en tant que chef de centre de prévoyance sociale qu'Aristide Mouadome a surtout fait ses preuves.**

C'est le 3 août 1987 que le matricule 3302 est recruté à la CNPS. Tout jeune et fraîchement diplômé de la faculté de droit privé francophone à l'ancienne Université de Yaoundé, il ne pouvait pas si bien tomber. La CNPS avait justement besoin de personnel qualifié dans le domaine juridique.

C'est donc tout naturellement qu'Aristide Mouadomé intègre la division juridique d'alors et fait ses preuves. 2 ans plus tard, il est nommé chef de section du contentieux au centre provincial de prévoyance sociale d'Ebolowa. Poste qu'il occupe également à Bafoussam jusqu'en 1997 où il commence à toucher du doigt les métiers de la sécurité sociale. Des prestations au recouvrement, il assimile très vite les rouages du métier, si bien qu'il est nommé chef de Centre départemental de prévoyance sociale de la Boumba et Ngoko à Yokadouma. C'est une ascension fulgurante que connaît ce père de 5 enfants, malheureusement rattrapé dans son envol par un incident, alors qu'il est chef de Centre de prévoyance sociale de Buea miles 17. Le CPS est victime d'un cambriolage en 2011 et la responsabilité du chef est engagée.

Heureusement, la hiérarchie voit les choses autrement et ne doute pas de ses compétences managériales. Le 24 janvier 2013, il dépose ses valises à Ekondo-Titi dans le Sud-ouest, en tant que chef de Centre et désormais à Yokadouma depuis le 18 janvier 2016.

Mais à Yokadouma, les choses ne sont pas faciles. L'atteinte des objectifs assignés se heurte à l'enclavement du département de la Boumba et Ngoko et à l'instabilité du réseau internet. Il y a aussi le fait que les plus gros employeurs de son ressort géographique versent leurs cotisations sociales soit à Yaoundé, soit à Douala. Les communes n'étant pas en reste, puisqu'elles payent par le canal du Trésor. Nonobstant ces contraintes, le CPS de Yokadouma est parvenu à un taux de réalisation de son objectif de recette (ODR) de 76%, soit 204.831.439 francs CFA sur les 268.799.724 francs CFA attendus. Sous son impulsion également, le taux de télédéclaration se situe à 94%, l'élargissement du fichier employeur à 181%, la mise à jour des comptes cotisants à 97% et des assurés sociaux satisfaits.

Parce qu'il a fait sienne, la recommandation du DG selon laquelle, il faut toujours mieux faire, Aristide Mouadomé n'a pas dit son dernier mot dans le sens de l'amélioration constante de la qualité de service. Il compte sensibiliser davantage les usagers/clients sur la maîtrise de la constitution des dossiers de demande de prestations et les délais de dépôt de ces dossiers. ♦



« ... le CPS de Yokadouma est parvenu à un taux de réalisation de son objectif de recette (ODR) de 76%, soit 204.831.439 francs CFA sur les 268.799.724 francs CFA attendus. Sous son impulsion également, le taux de télédéclaration se situe à 94%, l'élargissement du fichier employeur à 181%, la mise à jour des comptes cotisants à 97% et des assurés sociaux satisfaits... »



HERMINE DELPHINE NGO NJENG  
CHEF DE CENTRE DE PRÉVOYANCE SOCIALE DE BAFIA

## «Un grand bond a été effectué»

Entretien réalisé par **Simon Meyanga**, Chef Service-Com/CNPS

**Le chef de centre de prévoyance sociale de Bafia, du haut de ses 34 ans et 03 mois de Caisse, se prononce sur les évolutions enregistrées dans la gestion du personnel à la CNPS.**

Quelle est, de façon comparée, la perception que vous avez de la gestion du personnel de la CNPS ces dix dernières années, de ce qu'elle était avant 2008 ?

Nous sommes passés d'une gestion administrative du personnel, à une gestion axée sur les résultats. Une gestion qui se distingue par la fixation des objectifs en début de période et dont les résultats sont attendus à la fin. De la notation sur les bulletins de notes, nous sommes arrivés à des entretiens par l'évaluation des objectifs assignés en début d'exercice. C'est un grand bond qui a été effectué. Nous l'expérimentons sur le terrain, le personnel s'arrime au fil des années et cherche véritablement à s'approprier cette nouvelle organisation mise en place et qu'imposent les divers changements de notre environnement et la vision managériale.

Quelles sont les principales évolutions qui vous ont les plus marquées dans cette gestion ?

L'organisation et le suivi mis en place amènent, je dirais, obligent tout le monde à produire. Le personnel est assez engagé à produire, par ce qu'il est conscient. On a instaurée une évaluation permanente, elle est passée de mensuelle à hebdomadaire et bientôt, elle sera journalière avec la mise en place de la journée sociale.

Les conditions de travail ont été améliorées, l'environnement de travail a évolué, la quasi-totalité des activités ont été automatisées, ce qui a réduit considérablement la pénibilité du travail. Le travail exceptionnel est primé, la loi de l'équité, chacun reçoit en fonction ce qu'il apporte à l'organisme.

Avez-vous le sentiment d'avoir reçu ce que vous, en tant qu'agent CNPS, étiez en droit d'attendre de la direction générale ?

Je serais tenté de dire oui, mais comme tout être humain, je dirais que j'attends encore plus de reconnaissance pour mon engagement.

Avez-vous en retour, le sentiment d'avoir toujours su donner à la direction générale ce qu'elle attend de vous ?

Je pense que j'ai su m'approprier mes missions et mon rôle et au travers de mon engagement, je continue à donner à la direction générale j'ose le croire, les résultats attendus.

Si vous aviez des propositions à faire dans le sens de l'amélioration de la gestion du personnel à la CNPS aujourd'hui, ce serait quoi ?

Les conditions de travail sont l'une des clés de l'amélioration du rendement, et de la performance. Bien des choses ont été faites dans ce domaine pour booster les résultats mais beaucoup reste à faire, telle que l'amélioration du parc informatique, le matériel et mobilier de bureau.

En ce qui concerne la motivation du personnel, de nouveaux postes de travail ont été créés tels les gestionnaires de compte, il faudrait penser à leur donner une motivation à la hauteur des responsabilités qui leur ont été assignées.

«... Les conditions de travail sont l'une des clés de l'amélioration du rendement, et de la performance. Bien des choses ont été faites dans ce domaine pour booster les résultats mais beaucoup reste à faire, telle que l'amélioration du parc informatique, le matériel et mobilier de bureau...»

ACHA MORFAW VICTORIA EPSE NCHE-CHE,  
CHEF DE CENTRE CPS BUEA MILE 17

## «Top Management promotes dialogue»

By **Simon MEYANGA**, Chief of Communication Service

**The Chief of Social Insurance Centre of BUEA, MILE 17, with almost 39 years of work experience in the Institution, talks of major advancements in the management of staff personnel.**

**How would you comparatively assess the management of staff of the NSIF in the past ten years from what it was in 2008 ?**

Staff of the National Social Insurance Fund are employed to serve the company at all cost. Over the past ten years, various changes have been made in the way the staff is managed. Be there financial as well as structural changes, most, if not all of which are positive. We are very happy of the treatment we receive presently.

**According to you, what are the main advancements that are significant in the management of NSIF staff?**

I can mention automatic advancements, computerised training of personnel through the e-learning platform and automatic payment of leave allowance as compared to before. Beyond all financial aspects, the Directorate General encourages team spirit and insists on the cardinal principles of loyalty and professionalism. Such virtues are essential as they yield positive fruits. In the same line, Top-Management promotes dialogue with staff through their Representatives in order to better handle their grievances and safeguard a conducive social climate. Results of such team spirit could be seen during the 50th anniversary celebrations which were quite remarkable.

**Do you have the feeling that you have always been up to the task of meeting the expectations of the General Management?**

Personally, I have always carried out my duties with the highest level of professionalism. I have always respected and fully collaborated with all hierarchy and I still do. I encourage a good work environment for my colleagues and collaborators, whom I equally supervise, train and mentor. Therefore, I can proudly say I have always tried my best to satisfy Top-Management, whom has so far trusted me with various positions of responsibility.

**If you had any, what proposals would you make to improve the management of staff at the NSIF today?**

All I can propose is the diversification of bonding activities to further strengthen the already existing unity amongst staff. I want to encourage the organisation of more refresher courses for capacity building and updating skills at various levels as is already the case..



«... Such virtues are essential as they yield positive fruits. In the same line, Top-Management promotes dialogue with staff through their Representatives in order to better handle their grievances and safeguard a conducive social climate. Results of such team spirit could be seen during the 50th anniversary celebrations which were quite remarkable ...»



CYRILLE TANKEU POKONG,

## Le miraculé d'Ekondo Titi

Par **Simon MEYANGA**, CS-Communication CNPS

Après avoir été littéralement taillé en pièces le 1<sup>er</sup> février 2018, par des combattants sécessionnistes sur la route Ekondo Titi-Kumba, le rédacteur au contentieux/agent de poursuites et d'exécution forcée actuellement en service au CPS de Bassa à Douala a eu la vie sauve grâce à l'intervention du directeur général et à un élan de solidarité des collègues.

L'histoire de cet ancien de la DAJC et des CPS de Kribi, d'Akwa et d'Ekondo titi, la dernière structure qui l'a accueilli avant le CPS Bassa est digne d'un film de Hollywood. On peut le dire aujourd'hui, Cyrille Tankeu Pokong, recruté à la CNPS le 08 février 2007, est un miraculé.

L'horrible scène a eu lieu il y a 14 mois, alors que celui qui occupe le poste de chef de section du Contentieux est en service au CPS Ekondo titi. Dans le cadre du recouvrement des cotisations sociales, Cyrille Tankeu est mis en mission à Limbé où il doit procéder à la validation des actes de procédure des employeurs qui relèvent du centre des impôts des moyennes entreprises. Une mission normale et habituelle. ▶▶▶

« ... J'ai eu plusieurs blessures graves aux mains, avec l'amputation d'un doigt, aux bras et avant-bras, aux pieds et jambes, ainsi qu'un tire par arme à feu à la poitrine... »

►► Ce 1<sup>er</sup> février 2018 donc, il embarque dans un véhicule de transport aux environs de 12h30 mn, direction, Kumba. A une vingtaine de kilomètres du chef-lieu du département de la Mémé, le véhicule ayant à son bord l'agent de la CNPS est stoppé par une bande d'individus ; une trentaine environ, lourdement armés. Ils avaient pris le soin, en véritables coupeurs de route, de barrer la voie à l'aide d'un camion citerne. Ordre est donné aux passagers de sortir du véhicule et de s'asseoir à même le sol en bordure de la route, non sans avoir au préalable, confisqué les cartes nationales d'identité et détruit les téléphones portables de tout le monde.

Commence alors un interrogatoire individuel musclé. Les questions portent pour l'essentiel, sur les origines ethniques des occupants du véhicule. Les passagers sont alors classés en deux catégories. D'un côté, les «patriotes» qui sont, après interrogatoire, autorisés à regagner le véhicule et à poursuivre le voyage, et les «traîtres» retenus sur place, pour subir le châtiment suprême.

Dans cette scène d'horreur, un déluge de coups de couteaux, de machettes et de fusils va s'abattre sur les «traîtres» au rang desquels figure malheureusement le collègue Cyrille Tankeu. «J'ai eu plusieurs blessures graves aux mains, avec l'amputation d'un doigt, aux bras et avant-bras, aux pieds et jambes, ainsi qu'un tir par arme à feu à la poitrine», se souvient-il encore horrifié.

L'annonce par un éclaireur de l'arrivée d'un détachement du Bataillon d'intervention rapide (BIR) va heureusement mettre les terroristes en fuite, alors que le bilan à cet instant est déjà de 2 morts et 5 blessés graves.

Pourtant, les survivants ne savent pas que ce sont les éléments du BIR donc, leurs sauveurs qui arrivent. Dans un mouvement de panique généralisée, ils décident dans un dernier élan de survie, d'entrer dans la forêt, du côté opposé de celui par lequel les assaillants se sont enfuis. Le périple pour la survie, pour ce qui est de Cyrille Tankeu, s'effectue d'abord à pied, sous un soleil accablant, sur près de 3 kilomètres, puis, à moto par la suite. «J'ai pu trouver une moto, après le refus des 2 premières, qui m'a conduit sur près de 14 km jusqu'à l'hôpital de district de Kumba», relate-t-il, 14 mois plus tard.

Le chef de centre de prévoyance sociale de Kumba est, côté CNPS, le premier à arriver sur les lieux. Immédiatement, il informe le directeur général qui, sans attendre, donne des instructions pour une prise en charge immédiate, totale et complète au niveau de Kumba. Mais le patron de la CNPS ne s'arrête pas là. Le lendemain il dépêche une ambulance de Douala avec à bord, un médecin et un infirmier pour l'évacuation de l'agent blessé. «C'est grâce à cette prompte réaction de Monsieur le directeur général, qui a bien voulu que je bénéficie d'une prise en charge de qualité dans un hôpital de référence et aux bons soins de médecins chevronnés, que j'ai retrouvé ma santé tant physique que psychologique», avoue-t-il reconnaissant. «C'est l'occasion pour moi ici de dire une fois encore merci à Monsieur le directeur général. Vu l'état dans lequel je me trouvais, je pensais ne jamais voir le bout du tunnel. Une chose est sûre, je n'aurais rien pu faire sans son aide», ajoute-t-il avant de conclure : «J'ai eu à découvrir non pas un manager, mais un père, un homme de grand cœur qui prenait régulièrement de mes nouvelles et est personnellement venu me rendre visite à l'hôpital. Ses paroles et son soutien ont été d'un grand réconfort, mais aussi des actes de sympathie à mon endroit et dont il n'est pas nécessaire de faire mention ici. Merci Monsieur le directeur général, je vous suis infiniment reconnaissant».

Au-delà du patron, Cyrille Tankeu est aussi reconnaissant vis-à-vis de tout le personnel de la CNPS à qui il dit merci pour les messages de sympathie. Un merci particulier aux collègues du CPS de Kumba pour le don de sang. Un formidable élan de solidarité qui a certainement permis qu'il soit encore en vie aujourd'hui. ♦



«... C'est l'occasion pour moi ici de dire une fois encore merci à Monsieur le directeur général. Vu l'état dans lequel je me trouvais, je pensais ne jamais voir le bout du tunnel. Une chose est sûre, je n'aurais rien pu faire sans son aide...»





## ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ SPORTIVE

# Les bonnes astuces du top-management

Par **Thomas TANG**, CSA-Com/CNPS

**La haute hiérarchie de l'organisme de sécurité sociale a toujours trouvé les méthodes les plus innovantes, pour encourager le personnel à la pratique régulière du sport.**

C'est un secret de polichinelle, le sport et la CNPS ont une histoire commune. Celle-ci a été impulsée par les pères fondateurs aux lendemains de la création de l'organisme, avec un succès qui a largement dépassé les frontières nationales, grâce aux performances remarquables des handballeuses et des footballeurs, jusque dans les années 90.

Puis, la stratégie s'est faite plus interne avec la formule des inter-directions à Yaoundé, au cours de la première décennie des années 2000, favorisant ainsi la mise en valeur des talents... parfois cachés, des personnels.

Mais il a fallu maximiser, impliquer plus de personnels, par des activités encourageant le travail en équipe, tout en mettant en avant l'organisation, la gestion du temps, la concertation et l'émulation d'un groupe. C'est ainsi que sont nées les olympiades en 2011 (du 08 au 10 Juillet, ndlr), un assaiement méticuleux permettant de réunir les personnels des quatre régions administratives de l'entreprise en même temps, au même lieu. Parlant de lieu, plusieurs villes ont accueilli la compétition, pendant les éliminatoires et la phase finale : Bafoussam, Yaoundé, Buea, Ngaoundéré, Douala, etc. Et, au nom de la «*consolidation de la culture de l'entreprise dans un esprit de solidarité et d'équipe*», nos athlètes ont rivalisé d'adresse jusqu'ici avec maestria et remporté des médailles, au grand plaisir d'un public de plus en plus nombreux.

C'est ainsi que, pendant les olympiades du cinquantenaire en janvier 2018, le DG Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame a été sélectionné pour les mondiaux d'athlétisme pour vétérans à Malaga, la même année. Autre consécration qui montre la pertinence du projet : les félicitations de l'ancien secrétaire général de l'association internationale de la sécurité sociale (AISS). Hans Horst Konkolewsky, a même reconnu qu'il s'agit d'une «*initiative innovante, à même de promouvoir et de consolider l'esprit d'équipe*». Lequel esprit permettra à la CNPS de rester l'entreprise de sécurité sociale toujours «*au service des travailleurs, des employeurs et de la population camerounaise en général*» a-t-il ajouté.

Le top-management a également permis aux équipes fanion de football masculin et féminin de participer à des rencontres amicales, dans le but de renforcer les relations de l'entreprise avec ses paires. Des athlètes, au rang desquels le DG lui-même, ont pris part à Course de l'Espoir sur le Mont Cameroun, pour porter haut le drapeau de la CNPS, sous des applaudissements nourris.

Que ce soit pendant «*Sapelli Olympiades*» en 2011, «*Olympiades de l'Emergence*» en 2014 ou encore pendant les «*Olympiades du cinquantenaire*» en 2018, et même quand il a fallu improviser, à chaque fois, chaque équipe a donné le meilleur d'elle, pour conforter la réalité selon laquelle, même en matière de sport, la CNPS fait bel et bien partie de la fine crème des entreprises du Cameroun ! ♦

«...à chaque fois, chaque équipe a donné le meilleur d'elle, pour conforter la réalité selon laquelle, même en matière de sport, la CNPS fait bel et bien partie de la fine crème des entreprises du Cameroun !»

**CNPS**Caisse Nationale de Prévoyance Sociale  
Vous ne serez jamais seul**NSIF**National Social Insurance Fund  
You will never live alone

Qualité de service

2017



# Assurance Volontaire

SIMULATIONS ASSURANCE VOLONTAIRE

| Revenu déclaré par l'assuré |           | Taux de cotisation | Montants des cotisations à payer |         | Pension Minimum à percevoir dès l'arrêt de toute activité à partir de 60 ans (Si vous avez cotisé pendant 180 mois) |
|-----------------------------|-----------|--------------------|----------------------------------|---------|---|
| Mensuel                     | Annuel    |                    | Mensuel                          | Annuel  |   |
|                             |           | 8,4%               | Après 15 ans de cotisations      |         |   |
| 36.270                      | 435.240   | 8,4%               | 3.046                            | 36.552  | 19.000/mois   |
| 70.000                      | 840.000   | 8,4%               | 5.800                            | 70.560  | 21.000/mois   |
| 100.000                     | 1.200.000 | 8,4%               | 8.400                            | 100.800 | 30.000/mois   |
| 200.000                     | 2.400.000 | 8,4%               | 16.800                           | 201.600 | 60.000/mois   |
| 300.000                     | 3.600.000 | 8,4%               | 25.200                           | 302.400 | 90.000/mois   |
| 400.000                     | 4.800.000 | 8,4%               | 33.600                           | 403.200 | 120.000/mois  |
| 500.000                     | 6.000.000 | 8,4%               | 42.000                           | 504.000 | 150.000/mois  |
| 600.000                     | 7.200.000 | 8,4%               | 50.400                           | 604.800 | 180.000/mois  |
| 750.000                     | 9.000.000 | 8,4%               | 63.000                           | 756.000 | 225.000/mois  |

Au-delà de 180 mois d'assurance, chaque période 12 mois supplémentaire vous donne droit à un bonus de 1% en plus sur les 30% de votre Rémunération Mensuelle Moyenne (RMM: moyenne des salaires des 3 dernières années d'activité salariale qui s'obtient en additionnant les salaires des 03 dernières années divisés par 36-12 mois3-) initiale ;

La pension de vieillesse normale est versée à l'assuré lui-même ;

Le montant total des cotisations versées par un assuré social pour sa pension pendant 180 mois est récupéré par l'assuré pendant 4 ans et 2 mois après son départ à la retraite ; mais la CNPS continue de lui verser la même pension jusqu'à son décès ;

En cas de décès de l'assuré principal, cette pension est reversée à ses ayants droit (enfants mineurs, conjoints) et les ascendants (père et mère) ;

Si vous avez cotisé pendant plus de 12 mois et moins de 180 mois, vous avez droit à une allocation en versement unique.

NB : Offre valable pour les personnes âgées de moins de 60 ans

• Mail : [cnps.cameroun@cnps.cm](mailto:cnps.cameroun@cnps.cm) • Facebook : **CNPS** • Twitter : **@CnpsCameroun** • Site : [www.cnps.cm](http://www.cnps.cm)**Vous ne serez jamais seul !**



Qualité de service

2017



COMMERÇANTS, MOTOTAXIMEN ARTISTES,  
ARTISANS, MEDECINS, FISCALISTES, SPORTIFS...

# IMMATRICULEZ-VOUS

DEVENEZ LES ASSURÉS VOLONTAIRES DE LA CNPS  
ASSUREZ VOTRE RETRAITE !

