

## BUDGET PROGRAMME 2013-2017

# La Cnps dans son plan stratégique

Après avoir exécuté le premier programme 2008-2012, avec mention «Très Bien» doublée des félicitations du Conseil d'Administration, la Cnps est engagée dans un nouveau plan stratégique 2013-2017 qui doit la conduire à la modernité

Lire notre Focus en pages 20 à 23



Paiement des prestations:

**L'argent sort  
du mur !**

Conseil d'Administration:

**Les comptes 2012  
approuvés sans réserve**

Récompense:

**La Cnps primée pour  
la promotion du genre**

# CHARTER OF THE NATIONAL SOCIAL INSURANCE FUND

**N**

## **Nationwide coverage**

- Total and complete coverage of Cameroonian workers is our duty, our reason of existence , an inescapable responsibility

## **Nationwide growth**

- Women and men working together towards a common goal of development, of company success and personal fulfillment

## **Nationwide cohesion**

- Integration of each and everyone's ideas who learns to exchange, to share and come together around a project and a common objective

## **Nationwide change**

- Permanently putting in question values, attitudes and mentalities towards oneself and work from a common integrated and shared vision by all the staff
- Our potential to change depends on the staff and their ability to work together for a common purpose

## **Neat environment**

- Equipment and the workplace are kept clean on a daily basis right to the smallest corners.

**S**

## **Service of quality**

- Offer a service of total quality to insure the satisfaction of the needs of our customers as our duty and not as a favor

## **Solidarity**

- Organizational interests prevail over personal interests. Each worker knows he/she can count on each and everyone puts in his best to ensure the survival of the company, including in times of crisis

## **Selection**

- The selection of the best means among the current methods to carry out a task or achieve a goal

**I**

## **Incomparable performance**

- An organization that knows where it is going
- Staff who set and achieve goals each day, week, month and year
- Maximum reduction of the time it takes to settle the bills of suppliers and pay the beneficiaries of social-security benefits, our customers

## **Incomparable perfection**

- The worker is called upon to organize his work perfectly and to be strictly disciplined at the work place.

## **Incomparable participation**

- Women and men forming together a winning team and who are determined and committed to go the extra mile in their work and find fulfillment as a result of their personal accomplishment.

**F**

## **Facilitated access to information**

- Each thing must have a name and a place of location in order to minimize the time it takes to find useful information.



Paix-Travail-Patrie



*«(...) La mise au point d'un système de sécurité sociale accessible au plus grand nombre se poursuit. La proportion des populations couvertes en matière de sécurité sociale devrait passer de 10 % en 2012 à 20 % en 2015. Ces taux ne sont pas satisfaisants. Il conviendrait de les améliorer autant que possible».*

*«(...) Pour rester dans le domaine social, je voudrais m'adresser à nos retraités qui peinent à toucher leurs pensions. Les délais qui sont parfois constatés peuvent atteindre plusieurs mois, voire davantage, ce qui est inacceptable. Des instructions données pour y remédier portent déjà des effets».*

---

**Extraits du Discours du Chef de l'Etat, S.E. Paul BIYA à la nation, le 31 décembre 2012**



# L'immatriculation à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale du Cameroun

## Une obligation pour la protection des travailleurs

### 1- Pourquoi se faire immatriculer à la CNPS

Il est obligatoire pour toute personne physique ou morale utilisant un travailleur salarié de se faire enregistrer à la CNPS comme employeur par une opération administrative appelée **immatriculation**. Cette obligation concerne :

- Les employeurs de main d'oeuvre domestique (ceux utilisant du personnel à titre privé à l'instar des gens de maison, des chauffeurs etc.)
- Les employeurs de main d'oeuvre professionnelle nonobstant le statut juridique et la taille de l'entreprise (établissements, sociétés etc.)

### 2- Comment être en règle vis-à-vis de la CNPS

L'employeur immatriculé doit :

- Affilier son personnel salarié à la CNPS,
- Collecter et reverser l'intégralité des cotisations sociales de son personnel tous les mois ou tous les trimestres selon qu'il est employeur de main d'oeuvre professionnelle ou domestique.

*Travailleurs, exigez votre immatriculation!*

Grâce à l'immatriculation virtuelle, faites-vous désormais immatriculer dans le Centre de Prévoyance Sociale le plus près de chez vous.

### 3- Quels bénéfices tire-t-on de l'immatriculation à la CNPS

#### **Pour l'employeur :**

- L'employeur immatriculé qui reverse régulièrement les cotisations sociales de son personnel se conforme à la loi sur la protection sociale des travailleurs.

**N.B :** En cas de non immatriculation, l'employeur délinquant encourt une peine d'emprisonnement de 3 mois à 2 ans ou le paiement d'une amende d'un montant allant de 25 000 à 200 000 FCFA.

#### **Pour le travailleur :**

L'immatriculation d'un travailleur à la CNPS donne droit au bénéfice des prestations sociales suivantes:

- ⊙ Les allocations familiales pour les enfants mineurs,
- ⊙ La prise en charge de la grossesse et de la maternité,
- ⊙ L'allocation ou la pension de vieillesse, d'invalidité et de décès,
- ⊙ La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

**N.B :** En cas de défaillance de l'employeur, le travailleur peut solliciter son immatriculation à la Cnps.



IMPRIMERIE CNPS - Juillet 2010

**Notre sécurité sociale en toute confiance**

Infoline : Tél : (237) 22 23 08 31/ 22 22 02 72/ 22 23 91 58

BP 441 Yaoundé - Site web [www.cnps.cm](http://www.cnps.cm) - Email : [cnps.cameroun@cnps.cm](mailto:cnps.cameroun@cnps.cm)



# Sommaire

## Editorial :

Le pari de la performance et des résultats \_\_\_\_\_ 6- 7

## I-Actu

**Santé et sécurité au travail** : Des comités d'hygiène installés \_\_\_\_\_ 8

**Conseil d'administration** : Les comptes 2012 approuvés \_\_\_\_\_ 9

**Fête du travail** : Sur tous les fronts ! \_\_\_\_\_ 10

**Qualité du service** : Gouvernance et transparence jusqu'au bout ! \_\_\_\_\_ 12

**Paiements des pensions** : L'argent sort désormais du mur ! \_\_\_\_\_ 13

**Visite de travail à la Cnps** : Grégoire Owona  
«J'ai vu une entreprise sur la voie de la modernisation» \_\_\_\_\_ 14-15

**Risques professionnels** : Prévenir vaut mieux que guérir \_\_\_\_\_ 16

**lapp** : Mekulu Mvondo, Président ! \_\_\_\_\_ 17

**Awards** : Quand la promotion du genre paye ! \_\_\_\_\_ 18



## I-Interview

Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame

«Il n'y a pas de climat délétère à la Cnps» \_\_\_\_\_ 19

## I-Focus

**2008-2012** : Le bilan et les comptes sont bons \_\_\_\_\_ 20

**Orientations stratégiques** : Objectifs d'un plan ambitieux pour 2017 \_\_\_\_\_ 21

## I-Sociale

**Les couches sociales les plus défavorisées comme cible** \_\_\_\_\_ 24

## I-Santé

**Le Che sauve un bébé jeté à la poubelle** \_\_\_\_\_ 26

## I-Cps

**Grégoire Owona à Bamenda** \_\_\_\_\_ 27

## I-Genre

**Femmes au travail** : Ce qu'il faut savoir sur le congé de maternité \_\_\_\_\_ 28

## I-Coopération

**Une délégation de la Cnps en Côte d'Ivoire** \_\_\_\_\_ 30

## I-Sports

**Le sport d'entreprise pour promouvoir la protection des travailleurs domestiques** \_\_\_\_\_ 32

## I-dées :

**Délégué du personnel** : De la représentativité à la dérive \_\_\_\_\_ 34



Direction Générale : Place de l'Hippodrome - B.P. 441 Yaoundé-Cameroun - www.cnps.cm - E-mail : cnps.cameroun@cnps.cm - Tél. : +237 22 23 44 79 - Fax : +237 22 22 57 55



**Directeur de Publication**  
Noël Alain Olivier  
MEKULU MVONDO AKAME

**Conseiller à la Rédaction**  
Lysette NGATCHOU

**Directeur de la Rédaction**  
Jules Armand HODIEB

**Rédaction-en-chef et Relecture**  
Simon MEYANGA

**Comité de rédaction**  
Simon MEYANGA  
Thomas TANG

Laurentine EKOBEA  
Emmanuel ETOUKE EBWELLE  
Thomas NDINDJOCK

**Ont participé**  
Marie Paulette MIMBANG  
Damien OMOLOMA  
Gaston MVELLE EKOMBA  
Claudia MBOKA

**Design et Infographie**  
Joachim ETEME ONDOBO  
Fidèle Perrier ONONINA

**Images**  
Fabrice Robert MBA

**Impression**  
IMPRIMERIE CNPS



By Noël Alain Olivier  
Mekulu Mvondo Akame  
Director General

# Challenges on performance and its results

**A**t last, here we are! After the first programme 2008-2012, executed with the results that we know, here we are full swing into the strategic plan 2013-2017. A five year term programme, particularly effective and efficient, of our organization and our way of functioning. In simple terms, it is a management style carved out on international standards because backed on clear and specific objectives as well as know indicators scientifically quantifiable and mathematically measurable.

The first assessment of the performance we just carried out during the first quarter 2013, enabled us to quantify how huge the challenge is! Of course, we are proud of the fact that today, the Nsif is one of the first, if not the first company in Cameroon to put up a budget programme and to have carried out the first assessment.

Far from self satisfaction or self glorification. In our opinion, the assessment of the first quarter 2013 opens the way for staff and officials in charge of a structure to look at themselves in the morrow.

Meanwhile we should ask ourselves the question: What lessons should we draw from the assessment of the first three months of our strategic plan?

Broadly speaking, one can remember that the card index of employers has been broadened by 3% as compared to 31 December 2012; online collection of income is being experimented; reduction and limitation of expenses related to payment of pension are effected by cash dispenser electronic machines and the experimentation of the mobile bank; cleansing of the card index is far advanced; 15 partnerships with the private sector have been concluded to manage some of our schools; rehabilitation of 5 conference halls and rental buildings is underway; appropriate legal steps are being taken for the rehabilitation and construction of two high standing buildings in a private-public partnership; an internal market price list has been elaborated, taking into

account the fair price concept; the use of remanufactured ink is being experimented; monthly performance indicators of cash flow are being produced; revenue of health care establishments are on the increase by 16% as compared to the same period last financial year; a VIP health care service is being experimented at the Essos Hospital; control of administrative expenses is now a reality in the NSIF; notably through the use of recyclable paper and remanufactured ink as well as implementation of a solution to share computers and photocopying machines; recruitments have been rationalized to reduce personnel expenses (18% of departing staff are replaced, and in this area, 100% of candidates recruited were done after a selection test; 50% of tasks are already automated; 17% of application are being connected automatically to the accounting system, etc...

In all, 53% of programmes witnessed a positive level of progress, with the production of financial statements of the first quarter 2013 which show a preliminary result of 12 billion CFA Francs.

These results are certainly noticeable, but for us, they are still insufficient, they are, to say the least, half way good and half way bad because they reveal some of our weaknesses which are becoming appalling.

We still have to put in more efforts on the reduction of costs related to recovery, expansion of online declaration, reduction of deadlines on processing of social benefits files;

reinforcement of prevention, reduction of maintenance costs, and especially updating of incapacity rates. So many weaknesses

attributed to so many challenges which should be put under the account of appropriation of mechanisms to implement the new strategic plan backed on a budget programme. It goes without saying that in order to take up these challenges, we must mobilize all our energy, if we want to achieve yet better performances by the end of the second quarter running.

As we have mentioned earlier, and would like to emphasize, the strategic plan of the NSIF is a veritable management tool which will enable the institution to become, a full fledged modern enterprise by the year 2017, capable of supplying in real time a service of quality in all social responsibility to its clients who are the social insured (our mainstay).

We all certainly know that the NSIF has competent and devoted staff. Men and women capable of betting and taking up the challenge.

**Of course, we are proud of the fact that today, the Nsif is one of the first, if not the first company in Cameroon to put up a budget programme and to have carried out the first assessment.**

# Le pari de la performance et des résultats



Noël Alain Olivier  
MEKULU MVONDO AKAME  
Directeur Général

**C**a y est, nous y sommes ! Après le premier programme 2008-2012, exécuté avec les résultats que l'on sait, nous voici en plein dans le plan stratégique 2013-2017. Une programmation quinquennale, surtout efficace et efficiente de notre organisation et de notre fonctionnement. Pour dire simplement les choses, il s'agit d'un mode de gestion calqué sur les standards internationaux, parce qu'adossé sur des objectifs clairs et précis, ainsi que sur des indicateurs connus, scientifiquement quantifiables et mathématiquement mesurables.

Les premières évaluations de nos performances au premier trimestre 2013 auxquelles nous venons de procéder nous ont permis de mesurer combien le défi est immense ! Bien sûr, nous pouvons être fiers de ce que la Cnps est, aujourd'hui, l'une des premières, sinon la première entreprise au Cameroun à avoir mis sur pied un budget programme et à en avoir réalisé une première évaluation !

Loin de nous toute tentation à l'autosatisfaction ou à l'autoglorification. A notre avis, l'évaluation du premier trimestre 2013 ouvre la voie à une remise en question de chaque agent, de chaque responsable de structure.

Pourtant, la question mérite d'être posée : Que faut-il retenir de l'évaluation des trois premiers mois de notre plan stratégique ?

Grosso modo, l'on retient que l'élargissement du fichier employeurs est de 3 % par rapport au 31 décembre 2012 ; que l'encaissement des recettes en ligne est en cours d'expérimentation ; que la réduction et la limitation des coûts liés aux paiements des Pensions sont effectives à travers le paiement par porte-monnaie électronique et l'expérimentation de la banque mobile ; que l'assainissement des fichiers est bien avancé ; que 15 partenariats avec des privés ont été conclus pour la gestion de certaines de nos écoles ; que la réhabilitation de 05 salles de conférence et immeubles de rapport est en cours ; que les démarches légales appropriées sont entreprises pour la réhabilitation et la construction de deux Immeubles à Grande Hauteur en partenariat public-privé ; qu'une mercuriale interne tenant compte du concept du juste prix a été élaborée ; que l'utilisation des encres remanufacturées est en cours d'expérimentation ; que les tableaux mensuels des flux de trésorerie sont produits ; que les recettes des établissements de soins sont en augmentation de 16% par rapport à la même période l'exercice dernier ; qu'un service de soins VIP est en cours d'expérimentation au CHE ; que la maîtrise des dépenses administratives est aujourd'hui une réalité à la CNPS, notamment à travers l'utilisation du papier recyclable et d'encres remanufacturées ainsi que la mise

**Bien sûr, nous pouvons être fiers de ce que la Cnps est, aujourd'hui, l'une des premières, sinon la première entreprise au Cameroun à avoir mis sur pied un budget programme et à en avoir réalisé une première évaluation !**

en œuvre des solutions de partage pour les ordinateurs et les copieurs ; que les recrutements ont été rationalisés pour réduire les dépenses de personnel (18% des départs du personnel sont remplacés) et qu'en la matière, 100 % des candidats recrutés l'ont été après un test de qualification ; que 50% des tâches sont déjà automatisées, 17% des applications se déversant automatiquement en comptabilité, etc.

Au total, 53% des programmes ont connu un niveau d'avancement positif. Avec, sur le plan financier, la production des états financiers du premier trimestre 2013 qui affiche un résultat provisoire de 12 milliards de Fcfa.

Il s'agit-là de résultats certes appréciables, mais qui, pour nous, sont encore insuffisants. Ils sont, pour ainsi dire, mi-figue, mi-raisin, parce qu'ils révèlent aussi encore hélas !, quelques unes de nos faiblesses qui tendent à devenir rédhibitoires.

Nous avons encore des efforts à fournir sur la réduction des coûts de recouvrement, l'extension de la télé déclaration, la réduction des délais de traitement des dossiers des prestations sociales, le renforcement de la prévention, la réduction des coûts de maintenance et l'actualisation des taux d'incapacité, notamment. Autant de faiblesses qui sont autant de défis à

mettre certainement sur le compte de l'appropriation des mécanismes de mise en œuvre du nouveau plan stratégique adossé à un budget programme. Il va sans dire que relever ces défis nous impose de mobiliser toutes nos énergies, si nous voulons réaliser des performances encore meilleures dès la fin du 2ème trimestre en cours.

Le plan stratégique de la Cnps est, nous l'avons dit et l'insistance vaut la peine, un véritable outil de pilotage qui doit permettre à l'organisme de devenir, à l'horizon 2017, une entreprise véritablement et totalement moderne, capable de fournir en temps réel à ses clients que sont les assurés sociaux (en réalité nos patrons) un service de qualité, en toute responsabilité sociale.

La Cnps dispose, nous le savons, d'un personnel compétent et dévoué. Des hommes et des femmes capables de tenir ce pari et de relever ce défi.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

# Des comités d'hygiène installés

Sept Comités d'hygiène et de sécurité (Chs) au travail ont été installés à la Cnps le 25 mars 2013 par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

**Laurentine EKOBEA**

**G**régoire Owona n'était pas seul pour installer ces structures qui renforcent la santé et la sécurité au travail. Il était accompagné du directeur général de la Cnps, Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame.

La salle de conférence du centre de prévoyance sociale de Yaoundé a abrité la cérémonie à laquelle prenaient part les nouveaux responsables des Chs, ainsi que les responsables de la Cnps et ceux du ministère du Travail et de la Sécurité sociale (Mintss).

Selon la législation camerounaise en matière de santé et de sécurité au travail, il revient au Mintss de créer et d'installer les Chs auprès des entreprises assujetties. C'est à ce titre que le ministre Grégoire Owona a tenu, pour sa première visite à la Cnps, à installer officiellement et personnellement les sept (07) Comités d'hygiène et de sécurité des structures de la Cnps disséminées à Yaoundé. Il s'agissait des services centraux, le Centre hos-



Des membres des Chs après leur installation

pitalier d'Essos et cinq centres de prévoyance sociale. Les Comités installés sont des instances consultatives chargées d'examiner les questions

de santé et sécurité au travail. Ils devront avoir une vision globale des différents travaux réalisés en matière de prévention des risques professionnels, et permettre à la hiérarchie d'agir efficacement pour la mise en œuvre d'une réelle politique de prévention au sein de l'organisme.

Une action salvatrice, selon le directeur général qui a, dans son allocution de circonstance, révélé que «5000 personnes meurent d'accident de travail et de maladies professionnelles chaque année dans le monde». Il a aussi indiqué que «le Chs est un organe de dialogue social entre employeurs et travailleurs, dont le but est d'œuvrer pour l'amélioration des conditions de santé au travail pour plus d'efficacité et d'efficience». «Notre objectif commun, a-t-il poursuivi, doit être la recherche d'un travail décent pour tous, c'est-à-dire, un travail productif, exercé dans des conditions de dignité, de liberté et de respect des normes internationales».

Une vision partagée par le ministre Grégoire Owona pour qui, «la mise en place des Chs n'est pas facultative, mais obligatoire (...); car la sécurité et la santé au travail constituent des droits que la communauté internationale reconnaît à tout travailleur». Aussi, le gouvernement en a-t-il fait une priorité. Le ministre a par ailleurs félicité le directeur général qui, «malgré les vicissitudes de la conjoncture et les multiples difficultés, s'est investi à la création et la mise en place des Chs, mieux encore, a mis à disposition des moyens nécessaires pour assurer la formation des membres de ces Chs».

En matière de santé et de sécurité au travail, la Cnps affiche logiquement son ambition de figurer au premier rang des entreprises, par la mise en place de Chs dans toutes ses structures de plus de 50 agents, et même d'une cellule faitière dénommée «Comité de coordination» présidée par le directeur général en personne. Cette instance, spécificité de la Cnps, est chargée justement de coordonner et de centraliser les activités des Chs. A cet effet, les personnes installées ont été appelées à s'impliquer à la mise en œuvre effective et concrète de ces nouveaux Comités.

## DÉBATS THÉMATIQUES

### Pour la promotion des valeurs émergentes

Après le premier débat sur le thème : «La création de la valeur», voici les premières valeurs émergentes de la Cnps.

**Damien Omoloma**

**L**a Note de service N°019 / 2012 / DG / CNPS, signée du Directeur général le 08 mars 2012, définissait déjà les contours de l'exercice des débats thématiques. Il s'agit, à titre de rappel, de promouvoir, au sein de la Cnps, la culture d'entreprise et d'optimiser l'expertise des personnels à travers des ateliers de réflexion sur des thèmes à valeur ajoutée pour l'organisme. Une fois le thème sélectionné par le Directeur général et publié dans sapelli mails, il est débattu sous la coordination des comités thématiques par structure de la Cnps, en vue d'en dégager des valeurs émergentes.

La lettre circulaire N°003 / 13 / DG / DECT / CNPS du 31 mai 2013 rend public le catalogue des valeurs émergentes issues du premier thème intitulé : «comment créer la valeur dans son activité». Il revient, par conséquent, aux chefs de structure et aux personnels d'en assurer l'entière application dans l'optique d'améliorer les performances individuelle et collective. Il est également rappelé à chaque chef d'unité de relever mensuellement l'incidence en termes de valeur ajoutée dans la productivité de sa structure.

**Nous vous proposons la première série des valeurs émergentes à mettre en application :**

- Economie d'énergie par l'utilisation de l'éclairage public : l'opération consiste, dans le cadre de l'éclairage des alentours et de la devanture d'un centre de prévoyance sociale par exemple, à doter les poteaux électriques placés à la lisière du centre, d'équipements de luminosités nécessaires pouvant permettre l'utilisation des ampoules de 1000w dont la projection peut balayer la pénombre à hauteur de 200 mètres sans obérer le budget de notre structure;
- Gestion des unités d'accueil par rapport aux clients

ne s'exprimant pas en langues officielles: Mettre en place une unité de sensibilisation, d'orientation des clients illettrés lors du dépôt de leurs dossiers. Le poste de travail sera rotatif mensuellement pour les agents d'accueil. Ici, le concours de l'ensemble du personnel est requis en cas de besoin;

- Mise sur pied d'un système prédictif de préparation et de suivi des dossiers des futurs pensionnés : cette opération se réalise en collaboration avec la DRH de certaines grandes structures telles que CRTV, SNH, etc. L'on procède par étape : - Invitation des responsables (DRH) des structures ciblées, en charge du personnel pour une meilleure collaboration ; - Sensibilisation desdits personnels sur le bien fondé de la préparation des dossiers de pension ; - Envoi des correspondances aux employeurs leur demandant de faire parvenir les listes de leurs travailleurs avec leurs numéros assurés qui cesseraient toute activité salariée au sein de leurs structures dans les 3 prochaines années ; - A ces correspondances seront annexés les avis d'embauche et de cessation pour des besoins éventuels de reconstitution de carrière. Seront également joints, des documents d'information générales sur la retraite ; - Une exploitation des informations reçues des employeurs par les services d'immatriculation, du recouvrement et des prestations ; - Après vérification et exploitation des informations reçues, envoi aux intéressés sur pli fermé d'une estimation indicative du montant de pension payable lors de leur départ à la retraite.

Les présentes valeurs émergentes ont été produites au terme de plusieurs mois de débats. Et c'est le lieu de féliciter, à juste titre, tous les responsables et personnels qui ont apporté leur contribution à l'édification de ce premier catalogue des valeurs émergentes. Le prochain débat est imminent.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

# Les comptes 2012 approuvés

Vendredi 15 mars 2013, s'est tenue dans la salle du conseil d'administration de la Cnps, la première session ordinaire du Conseil d'administration de l'année. Elle était principalement consacrée à l'examen et à l'approbation des comptes de l'exercice 2012.

Jules Armand HODIEB

**C**omme à l'accoutumée, les travaux étaient placés sous la présidence d'El Hadj Ousmane Mey, le Pca de la Cnps. Ils se sont achevés par l'adoption sans aucune réserve, des états financiers 2012. A l'examen des documents, il s'est dégagé un résultat net positif de 11 milliards de francs, en dépit de l'importante dépense non prévue de 9,1 milliards de francs de rappels convention collective, portant les charges du personnel à 77% des charges de fonctionnement !

Le conseil a salué les efforts continus dans la maîtrise des dépenses techniques ainsi que dans le recouvrement des cotisations sociales, réalisé à 95,9 milliards de francs. Soit une augmentation de 4,5% par rapport à l'exercice 2011. Il convient de relever que cette approbation des comptes intervenant au mois de mars, est une performance exceptionnelle, jamais réalisée par une entreprise publique au Cameroun. En général, ces sessions se tiennent aux mois de mai et juin.

La production prompte des états financiers procède de l'amélioration qualitative



Des administrateurs au cours d'une session du Conseil d'Administration

de la gestion interne, par la mise en œuvre de méthodologies et d'outils innovants. Lesquels assurent une meilleure lisibilité à la fois de l'action managériale et des comptes. C'est aussi le fruit d'un travail intense de consolidation des données en temps réel, mené conjointement par la direction des Finances et du Patrimoine et le département de la Comptabilité qui méritent ici l'hommage solennel de tous, ainsi que tous ceux qui, inlassablement, œuvrent pour la réussite et la

pérennité de l'organisme.

Au cours de cette importante session, les représentants du personnel sont intervenus pour fustiger le comportement très irresponsable de certains délégués du personnel, visiblement manipulés. Ils ont signifié la désapprobation de l'immense majorité du personnel des actions de ces derniers. Ils ont reçu les félicitations du Pca et du Conseil pour leur sens des responsabilités. Il leur a été demandé de le répercuter à l'ensemble du personnel.

## NOMINATION

# Un nouveau Contrôleur financier

Peu après la passation de service le 29 mai 2013, en présence du directeur général de la Cnps, Yazid Aminou Radji installé dans ses fonctions de Contrôleur financier spécialisé, s'est dit « disposé à apporter sa contribution à la bonne marche de l'entreprise ».

Thomas Tang

**L**e nouveau Contrôleur financier spécialisé auprès de la Caisse nationale de prévoyance sociale est connu. Son nom: Yazid Aminou Radji. Cet Administrateur civil principal a été nommé par Arrêté N°581/MINFI du ministre des Finances du 17 mai 2013, en remplacement de Samuel Akoa Akoa, muté. C'est désormais à cet homme pétri d'expérience que reviendra le rôle de contrôler la régularité des finances et de la dépense à la Cnps. La loi est claire à cet effet, que reprend le nouveau CF: « Tous les actes de gestion financière intéressent le contrôleur financier, en ce qu'il devrait apposer son visa pour garantir la régularité des recettes et des dépenses ». A en croire celui qui est désor-



mais l'ex-Contrôleur financier spécialisé auprès du Feicom, poste qu'il occupait depuis 2005, il participera également à la vie de l'entreprise en apportant au top management, des conseils en matière de régularité des actes de gestion financière.

Après la passation de service technique, qui a eu lieu le mercredi 29 mai 2013 à l'immeuble siège de l'organisme à Yaoundé, il n'a pas manqué de dire quel est son état d'esprit au moment où il arrive à la Cnps: « C'est avec joie que je m'engage dans cette nouvelle expérience. J'apprends déjà à découvrir la Cnps et j'espère que cela se fera le plus rapidement possible. Mais d'ores et déjà, je peux dire que c'est assez passionnant et je suis disposé à apporter ma contribution pour la bonne marche de l'entreprise, dans mon domaine. »

FÊTE DU TRAVAIL 2013

# Sur tous les fronts !

En tant qu'entreprise citoyenne, par ailleurs un des organisateurs de cet évènement, la Cnps, à divers endroits du pays, a pris activement part à la célébration de la 127<sup>e</sup> édition de la fête internationale du travail.

Round up.

**Emmanuel Etouke Ebwelle**

**L**e 25 avril 2013, le Centre de prévoyance sociale d'Édéa a organisé dans ses locaux, la première «*Journée portes ouvertes*» de son histoire, pour mieux édifier ses divers partenaires sur l'action de l'organisme. Le lendemain, l'équipe fanion de football a participé à un tournoi interentreprises de Futsal (football en salle) qui s'est déroulé à l'École des postes à Yaoundé. Dans la soirée du 30 avril, la chorale de l'entreprise, «*La voix de prévoyance*» a participé avec brio à la 20<sup>e</sup> édition du concert des chœurs d'entreprises au Yaoundé Hilton hôtel.

Pour leur implication dans la modernisation de l'entreprise, trois femmes de la Cnps ont été distinguées dans la catégorie «*Femme et leadership en entreprise*», lors de la 1<sup>ère</sup> édition des Trade Union Women's Awards, organisée le samedi 27 avril 2013. Il s'agit de Hortense Asim, directeur des Finances et du Patrimoine ; Marcelle Thérèse Akamba, chef de service des Archives et de la Documentation et Aïssatou Mohamadou Djelani, chef de Centre de prévoyance sociale d'Akwa. Le directeur général, Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame a, quant à lui, reçu pour la Cnps, le prix de «*l'entreprise s'étant distinguée par le plus grand nombre de femmes promues à des postes de responsabilité*».

Enfin, la Cnps a organisé la 17<sup>e</sup> édition de la



Les travailleurs de la Cnps au Boulevard du 20 mai

Journée africaine de la prévention des risques professionnels. Plusieurs acteurs du travail, nationaux et étrangers ont cogité sur le thème : «*Améliorer la collecte et la déclaration des maladies professionnels pour mieux orienter la prévention et la prise en charge*».

Le 1<sup>er</sup> mai, jour de la fête, le directeur général, dans un souci de proximité avec le personnel déployé sur l'ensemble du territoire, a fait le déplacement de Garoua. Accompagné de certains de ses collaborateurs, il a tenu à fêter en toute communion avec le personnel de cette ville. Pendant ce temps à Yaoundé, la Cnps s'est jointe à plus d'une centaine

d'entreprises pour le traditionnel défilé sur du boulevard du 20 mai. Ni le temps, ni les rayons ardents du soleil de ce jour n'ont réussi à émousser l'ardeur de la soixantaine d'agents Cnps qui se sont volontairement mobilisés pour la circonstance. Leur passage fort remarqué devant la tribune officielle a provoqué des acclamations soutenues des officiels. A noter également, le premier défilé des deux nouveaux Centres de prévoyance sociale de Sangmélina et Ekondo-Titi, qui ont ainsi marqué leur présence effective dans ces villes. Après le défilé, les personnels se sont retrouvés dans leurs structures respectives pour la suite des festivités.

## Un thème en harmonie avec nos préoccupations

La fête du travail cette année s'est célébrée sous un thème évocateur : «*Travail décent pour tous et lutte contre la corruption*». En droite ligne des exigences de la Cnps.

**L**es observateurs avertis ont certainement pu le remarquer. Le thème de la célébration de la fête des travailleurs cadre parfaitement avec les réalités encourus à la Cnps. D'abord en ce qui concerne le travail décent, la réalité crève les yeux. La Cnps se distingue par la recherche continue de l'amélioration des conditions de vie et de travail de son personnel. Plusieurs faits sont d'ailleurs à noter sous ce chapitre : la modernisation et l'automatisation de certaines tâches autrefois fastidieuses et harassantes, à travers le déploiement de nouvelles applications informatiques et la mise en place d'une messagerie interne. Ce qui permet d'interconnecter les différents centres et de favoriser les échanges de connaissances et d'expériences entre agents. Le bien être et la sécurité sociale de l'agent sont également pris en compte, comme en témoigne la toute récente cérémonie d'installation des comités d'hygiène et de sécurité par le ministre du Travail et de la Sécurité sociale et les facilités de soins médicaux accordées aux agents Cnps, ainsi qu'aux mem-

bres de leurs familles dans nos structures sanitaires et hospitalières. De même, le personnel a bénéficié de plusieurs formations hautement bénéfiques pour l'amélioration de ses capacités techniques, managériales et pour son épanouissement.

Pour ce qui est de la lutte contre la corruption, des notions nouvelles telles la rigueur budgétaire, les plans stratégiques, la dépense parfaite et le juste prix ont pris corps dans les activités quotidiennes des agents à la Cnps. De nombreuses réformes ont permis de limiter, voire d'endiguer pratiquement les cas de corruption ou de fraude qui commençaient à avoir pignon sur rue. A la Cnps, les salaires ont augmenté de 37% depuis 2008. Tout le monde connaît l'opération Ovapecs qui a permis d'assainir le fichier des assurés sociaux de l'organisme en y extirpant les cas de fraude avérés. De même, le site internet de l'organisme : [www.cnps.cm](http://www.cnps.cm) permet à tous d'accéder

de manière instantanée à la bonne information, à la documentation et même, de suivre des dossiers en temps réel. La télédéclaration en ligne et le paiement des cotisations sociales directement par les banques (et non plus dans les guichets) ont permis une limitation plus accrue de la manipulation des espèces sonnantes et trébuchantes par le personnel et ouvert la voie à la sécurisation des fonds. A ce jour, de l'avis même de ses principaux partenaires, la Cnps peut se targuer d'être l'une des entreprises sur le triangle national dont les procédures administratives sont des plus transparentes.

Il est même recommandé aux usagers/clients de signaler les cas de corruption éventuels sur la ligne téléphonique directe du directeur général ou à l'adresse [cnps.cameroun@cnps.cm](mailto:cnps.cameroun@cnps.cm).

**La Cnps peut se targuer d'être l'une des entreprises sur le triangle national dont les procédures administratives sont des plus transparentes**

E.E.E.

FÊTE DU TRAVAIL À GAROUA

# Le DG remobilise les «troupes»

Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame a décidé d'aller passer la fête du travail avec ses personnels en service à Garoua, la capitale régionale du Nord. Il a prescrit travail bien fait, probité morale et célérité dans le traitement des dossiers.

*Simon Meyanga, envoyé spécial à Garoua*



*Autour d'une table, le DG rappelle la vision managériale*

**P**our la quatrième fois en cinq ans, Garoua a accueilli le directeur général de la Caisse nationale de prévoyance sociale. Sans nul doute, il existe un lien particulier entre Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame et la ville de Garoua. Le directeur général de la Cnps l'a d'ailleurs avoué au cours de la rencontre avec le personnel le 2 mai au Centre de prévoyance sociale de Garoua : «*Je suis toujours heureux de venir à Garoua, parce que mon premier stage professionnel, c'est ici à Garoua, que je l'ai fait*». C'est tout dire.

Accompagné de quelques collaborateurs, le directeur général avait tenu à passer la fête du travail aux côtés de ses personnels en service dans le Nord en général et à Garoua en particulier, pour leur témoigner à nouveau sa confiance et les encourager à davantage d'effort au travail.

Après le défilé au boulevard Lamido Hayatou où la Cnps a été classée deuxième derrière la Sodécoton, le personnel s'est retrouvé dans la soirée, dans les jardins d'un hôtel de la place, pour poursuivre dans une ambiance bon enfant, la célébration en compagnie du directeur général et du gouverneur de la région du nord. Occasion pour toute la famille Cnps du Nord de redire toute sa joie d'accueillir le directeur général ; occasion aussi de décerner des prix et des récompenses aux meilleurs agents.

Mais, c'est le lendemain de la fête que l'essentiel de l'agenda du directeur général devait être déroulé. Premier point à l'ordre du jour, la visite des structures de la Cnps basées dans la ville de Garoua, à commencer par la direction régionale de l'Adamaoua, du

Nord et de l'Extrême-Nord. Le directeur général est passé de bureau en bureau, serrant la main par-ci, interrogeant sur le fonctionnement du service par-là. Le directeur régional, Roger Epoh devait trouver réponse à tout. Deuxième étape de la journée, le Centre médico-social de Garoua où le directeur général et sa suite ont été accueillis par le chef de centre qui a tout de suite rassuré le directeur général : «*Les objectifs ont été atteints. Le plan d'actions suit son cours*». Et le docteur Oumar Zaké de profiter de la présence du directeur général pour poser les problèmes auxquels sa structure est confrontée : Groupe électrogène et incinérateur à installer, climatisation à remplacer, disponibilité des quittanceurs, besoins en ambulance et en hôtellerie..., des problèmes pour lesquels le directeur général a donné des instructions pour des solutions immédiates.

Puis, a commencé le tour des services : la radiologie, la consultation des nourrissons, la pédiatrie, la comptabilité-matières, le laboratoire, la salle d'opérations, la chirurgie... et même les installations électriques, notamment les compteurs ravagés par un incendie le 1er avril 2013. Pour en savoir plus, le directeur général a demandé un rapport d'expertise sur ce sinistre. Il a également demandé l'expertise de la table d'anesthésie ainsi que la liste des appareils à réhabiliter et à dépanner. Il a quitté la CMS de Garoua sur une note d'espoir, le chef de centre ayant avoué que «*les gens nous font encore confiance et c'est pour cela que nous diversifions nos services*». Et le projet d'aménagement de quelques chambres VIP entre en droite ligne de cette politique de diversification des services.

Troisième et dernière étape, le centre de prévoyance sociale de Garoua où le patron des lieux a affirmé qu'en dépit de quelques problèmes d'effectifs et de matériel, «*les objectifs ont été atteints*». En souhaitant la bienvenue au directeur général, Ahmadou Lamou a déclaré que «*le personnel du centre de Garoua est derrière vous, uni comme un seul homme; on se bat pour améliorer nos performances et vous rendre satisfaction*».

Le directeur général s'est dit heureux d'être à Garoua, il a félicité le personnel pour les résultats et a promis ordinateurs et peinture des bâtiments pour cela. Mais il a averti : «*Sachez que je vais augmenter mes attentes vis-à-vis de vous pour ce qui est des résultats*». Pour Noël Alain Mekulu Mvondo Akame, «*il ne s'agit pas seulement d'encaisser de l'argent, mais il faut aussi économiser sans négliger les montants*». Et d'introduire une nouvelle notion avec laquelle le personnel devra désormais s'habituer, celle de «*cost-killer*» ; une opération qui vise à maîtriser mieux, à «*tuer*» les prix au niveau de toutes les structures de la Cnps.

Le directeur général a ensuite rappelé que le plan stratégique 2013-2017 est plus ambitieux. «*Nous ne pouvons réaliser les objectifs de ce plan que si chacun de nous le comprend d'abord et s'implique ensuite*». Sur l'objectif même du plan stratégique en 2017, Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame a été sans équivoque : «*Le but majeur est qu'en 2017, la Cnps soit une entreprise moderne et capable de rendre un service de qualité dans les délais à ses clients et usagers. Des services immédiats et en toute responsabilité sociale*». Le directeur général a donc prescrit travail bien fait, probité morale et amélioration des délais de transmission des rapports d'activités.



## QUALITE DU SERVICE

**Gouvernance et transparence jusqu'au bout !**

La direction générale, engagée dans le processus de modernisation de la Cnps à l'horizon 2017, a décidé d'appuyer sur l'accélérateur en matière d'amélioration de la qualité du service et de mise en œuvre de la gouvernance. Conditions sine qua non pour la performance.

*Simon Meyanga*

**C**ombien sont-ils, les directeurs généraux qui sont allés jusqu'à communiquer leur numéro de téléphone personnel aux usagers, pour résoudre leurs problèmes ? Question à un sous. Et pendant que certains se triturent les méninges pour trouver une réponse, tant les situations de cette nature ne sont pas légion, Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame, le directeur général de la Cnps lui, a franchi le...Rubicon. Son numéro de téléphone personnel ainsi que son adresse électronique sont désormais publics :

(Tel : +237 75 39 67 66)

Mail : alain.mekulu@cnps.cm). Tout ça, au nom de l'exigence de la qualité du service et de la bonne gouvernance qu'il a décidé d'instaurer à la Cnps ! Une décision futuriste ? Certainement et pour dire le moins, c'est une option à classer dans le registre des révolutions managériales majeures au Cameroun. Par cette décision qui n'est pas qu'un symbole, le directeur général de la Cnps marque une fois encore, sa détermination à plus de transparence dans la gestion. Il traduit davantage sa ferme volonté d'améliorer la qualité du service apporté par les agents de la Cnps aux clients. «*Tout ce que nous faisons, c'est pour que les autres soient servis le plus tôt et le mieux possible*», a-t-il souvent coutume de répéter à ses collaborateurs. Pour Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo, tant que l'utilisateur ne nous a pas dit : «*j'ai été bien servi, je suis satisfait, tout ce que nous faisons ne sert à rien, on n'a pas atteint la performance*».

Le manager a ainsi décidé de faire publier en grandeur nature dans tous les endroits visibles de l'entreprise (Direction générale, Centres de prévoyance sociale, Hôpitaux et autres CMS) dans les dix régions du pays, les contacts, y compris les siens, par lesquels les usagers/clients de l'organisme peuvent informer du non traitement de leurs dossiers «*convenablement et dans les délais*».

Ceci est la confirmation que pour le directeur général, la qualité de service n'a pas de prix. Et pour que les avancées significatives enregistrées soient effectivement le socle de la modernisation prochaine, ce défi majeur devrait également être celui de tous les personnels.

La Cnps ne peut pas avoir procédé à la rénovation complète des plateaux techniques de ses structures hospitalières pour proposer des soins de qualité ; mis en œuvre la télédéclaration pour faciliter la tâche aux employeurs et le site internet pour informer en temps réel sur son activité et ses procédures ; initié l'assainissement des fichiers notamment par l'opération de vérification de l'authenticité des pièces d'état civil et de certificats de scolarité (Ovapecs), la mensualisation des paiements des prestations, leur paiement en un jour et plus récemment par cartes prépayées, ainsi que la



*L'information vous accueille dès le hall du Cps de Yaoundé - Centre*

bancarisation des pensionnés... pour que tout cela soit ruiné par la mauvaise qualité de service !

La présence constatée de quelques poches de résistance internes, comme partout d'ailleurs, vis-à-vis des mutations opérées et félicitées par le Conseil d'administration avec la mention «*Très bien*», impose un arrimage à l'orthodoxie, comme n'a jamais cessé de répéter le

directeur général, du «*bon service au bon client pour tous*». A coup sûr, dès lors qu'il va s'agir d'informer en temps réel, la haute hiérarchie de la Cnps sur le moindre couac ou la moindre dérive sur le service, cette haute instruction va booster la qualité du service, pour satisfaire une clientèle de plus en plus nombreuse, diversifiée et exigeante.

Et ce sera tant mieux pour toute l'entreprise !

## IMMEUBLE MINISTÉRIEL N°1

**Vers la fin des travaux de réhabilitation**

Le vendredi 15 mars 2013, une délégation gouvernementale a visité le chantier de parachèvement des travaux de l'immeuble ministériel N°1 à Yaoundé, sous la conduite des ingénieurs de la Cnps chargés du suivi du projet.

*Thomas Tang*

**C**ette délégation était constituée des ministres des Domaines, du Cadastre et des Affaires Foncières ; du Travail et de la Sécurité Sociale ; du Développement Urbain et de l'Habitat ; le ministre Délégué à la Présidence chargé des Marchés Publics et

des représentants du Ministère des Finances.

Elle a découvert les groupes électrogènes et visité les travaux de la rampe dont le coulage avait démarré le matin même, ainsi que le local des transformateurs au parking O, le restaurant, la salle de réunion, le grand hall central, le hall d'honneur, la terrasse du hall central, le 4<sup>e</sup> étage ou «*Etage ministre* », le 5<sup>e</sup> étage ou «*Etage particulier* » et l'escalier du 5<sup>e</sup> au 4<sup>e</sup> étage.

Puis, une séance de travail a clôturé cette descente gouvernementale sur le site. Au cours de celle-ci, l'ingénieur des Marchés a évoqué les difficultés rencontrées dans la réalisation du projet. Il s'agit entre autres des travaux supplémentaires effectués ; le faux pas avec la première Maîtrise d'œuvre ayant ralenti les travaux pendant près de six mois et les problèmes de communication avec l'entreprise chinoise chargée des travaux qui ont suscité le recrutement d'un Cabinet de traducteurs. La rigueur instaurée dans le contrôle des matériels et matériaux utilisés a également été mentionnée.

Néanmoins, il convient de rappeler que le taux de réhabilitation est de 90%, et les travaux de finitions se poursuivent avec intensité et sérénité dans le chantier.



*Une vue de la nouvelle façade principale de l'immeuble ministériel n°1*

## PAIEMENTS DES PENSIONS

# L'argent sort désormais du mur !

Cette autre avancée significative a été expérimentée le 28 mars 2013 au Centre de prévoyance sociale de Yaoundé-Centre, sur 209 pensionnés.

**Emmanuel Etouke Ebwelle**

**L**e Jeudi 28 mars 2013 marque un tournant décisif dans le processus de modernisation, déjà très avancé, des paiements des pensions par la Cnps. En effet, en présence d'une belle brochette de ses plus hauts responsables et d'une nuée d'hommes de médias, l'organisme a procédé au test relatif au paiement des droits à 209 de ses pensionnés sélectionnés parmi ceux encore payés en espèces, par des cartes prépayées.

Cette autre innovation, digne des temps modernes, a été rendue possible grâce à la collaboration d'une banque de la place, qui a mis à disposition le distributeur automatique de billets (DAB) désormais installé au Centre de Prévoyance sociale de Yaoundé-centre. Tout se passe en quelques minutes seulement, le procédé étant très simple : après avoir suivi la procédure d'identification comme à l'accoutumée, le pensionné reçoit son bon et une enveloppe contenant sa carte et son mot de passe. Il peut alors se diriger vers le distributeur et procéder au retrait du montant désiré (total ou partiel). En cas de difficultés, il peut demander conseil aux agents dépêchés sur place par la banque partenaire et la Cnps. Dans la pratique, ces cartes prépayées présentent de multiples avantages pour les pensionnés, notamment en termes de sécurité (eux seuls connaissent le code d'accès au DAB), de célérité (possibilité de toucher par mois et même en différé), de cantonnement (ils peuvent choisir le montant), et de gratuité (ils sont dispensés de frais). Ce mode de paiement offre aussi la possibilité de se faire payer en petites coupures, pièces comprises ! Ce qui enchante visiblement les utilisateurs : «*Je suis très émue et très contente de ce nouveau mode de paiement*», témoigne Veuve NOUKEP Marie Chantal, la toute première pensionnée à



Un pensionné heureux

bénéficier de ce service. «*Désormais, je peux gérer mon argent comme je veux*», insiste-t-elle...

Pour François Joseph ONGONO, Directeur régional du Centre, Sud et Est à la Cnps, «*l'objectif est de faciliter et sécuriser davantage les paiements des prestations sociales, tout en améliorant la qualité de service*». En effet, cette autre innovation intervient à la suite du paiement des prestations sociales en un jour et de la mensualisation des paiements, qui ont suscité l'évolution de la bancarisation des pensionnés de 1% en 2008 à 70% en 2012, en facilitant la tâche aux bénéficiaires. Elle rentre en droite ligne du plan stratégique 2013-2017 dont l'un des axes centraux est l'automatisation systémique et la dématérialisation totale, pour davantage améliorer la qualité de service.

Dès les paiements du 2ème trimestre 2013, ce mode de paiement des pensions va s'étendre à certains autres centres de Yaoundé et Douala notamment. Cette dé-

matérialisation des paiements des prestations sociales devrait permettre de réduire de 50%, à terme, les dépenses relatives à cette activité.

## REACTION

### Veuve NOUKEP Marie Chantal

«*Je suis vraiment contente car contrairement aux bousculades qu'il y avait dans les banques, ici on est à l'aise* »





## VISITE DE TRAVAIL À LA CNPS

# Grégoire Owona : «J'ai vu une entreprise sur la voie de la modernité»

C'est le constat qu'a fait, le mardi 28 mai 2013, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale (Mintss) à la suite de sa visite de travail effectuée dans certaines structures de la Caisse nationale de prévoyance sociale basées à Yaoundé.

*Thomas Tang*

**C**a y est, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale a tenu sa première visite de travail dans les locaux de la Cnps à Yaoundé. Après le Cps de Bamenda le 19 avril 2013. Grégoire Owona semble avoir été positivement marqué. «*Merci pour l'accueil chaleureux qui m'a été réservé partout où je suis passé*», a-t-il déclaré pour signifier tout son plaisir d'être à la Cnps.

Ce véritable tour du propriétaire a commencé dès 10h 15, le 28 mai 2013, par le Centre hospitalier d'Essos (Che), un hôpital de référence résolument tourné vers la modernité. Il y a été accueilli par le directeur général de la Cnps, Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame, qu'accompagnaient le directeur général adjoint, Lysette Ngatchou, ainsi que le directeur du Che, Caroline Ejangue, et ses collaborateurs.

Le ministre venu toucher du doigt le processus de modernisation en cours à la Cnps, a visité d'un pas alerte, en cette matinée légèrement pluvieuse, les unités de néonatalogie, d'explorations fonctionnelles, de radiologie, des analyses médicales, de la pharmacie, ainsi que l'incinérateur-désinfecteur et le broyeur des déchets médicaux.

Cette première phase à peine close, le Mintss et sa suite se sont dirigés vers le centre de prévoyance sociale de Yaoundé-centre. Ici, les principales attractions ont été le Bureau total (dans les centres de la Cnps, ces bureaux regroupent des personnels de tous les services techniques afin de traiter les dossiers presque instantanément, NdIrl), le système de gestion électronique des documents/lecture automatique des documents (Ged/Lad) et le distributeur automatique de billets (Dab), qui permet

désormais aux pensionnés de toucher leurs droits par cartes prépayées.

Au cours de la visite de ces structures, les spécialistes de la Cnps qui y travaillent, ont tour à tour expliqué au membre du gouvernement les mécanismes de fonctionnement des réformes engagées par la direction générale, aux fins d'une modernisation effective à l'horizon 2017, tel que prévu dans le plan stratégique de l'Organisme.

Au finish, c'est un ministre visiblement satisfait et impressionné par ce qu'il a vu qui a livré son sentiment : «*J'ai vu une entreprise qui est sur la voie de la modernité*», et d'ajouter avec fermeté «*ce pays a besoin d'une Cnps plus forte !*»...

Puis, Grégoire Owona a rencontré les délégués du personnel dans la salle de conférence du centre de prévoyance sociale de Yaoundé-centre.

RENCONTRE MINTSS - DG - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

## Les voies du dialogue et de l'apaisement

Le ministre du Travail et de la Sécurité sociale (Mintss) a écouté la direction générale et les délégués du personnel sur tous les sujets, y compris ceux qui fâchent. Grégoire Owona a demandé le retour à l'apaisement et prescrit dialogue, respect mutuel et discipline.

Simon MEYANGA

**L**e directeur général de la Cnps avait planté le décor dans son propos de bienvenue au ministre du Travail et de la Sécurité sociale : «*Nous aurions souhaité que le ministre fasse le tour de toutes nos structures à Yaoundé pour apprécier les efforts de fonctionnement et de modernisation réalisés*». Grégoire Owona rencontra les délégués du personnel basés à Yaoundé, au terme de sa première visite de travail dans les structures de l'entreprise basées à Yaoundé, le 28 mai 2013. Une rencontre qui figurait en bonne place dans l'agenda du Mintss. Le directeur général a, cependant, quelque peu regretté la brièveté de la visite de la tutelle. Il n'a pas manqué de relever face au ministre, que les résultats réalisés par la Cnps en termes d'amélioration de la productivité et de la qualité de service, sont malheureusement mis sous le boisseau par quelques individus réfractaires aux réformes salvatrices engagées par la direction générale. Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame a rappelé l'objectif majeur du plan stratégique 2013-2017 : «*Nous voulons faire de la Cnps, une entreprise moderne capable de rendre un service de qualité à ses clients, à l'immédiat et en toute responsabilité sociale*».

Il a soutenu que «*la Cnps est un instrument fondamental de la politique sociale du gouvernement*», tout en rassurant le Mintss : «*Il existe à la Cnps, Dieu merci, beaucoup de travailleurs loyaux et dévoués qui font un excellent travail et qui ont à cœur de rendre un meilleur service à nos clients*».

Le ministre Grégoire Owona a tenu lui aussi un langage de vérité aux délégués du personnel, en évoquant les concessions de la direction générale de la Cnps depuis la première rencontre du 28 mars 2012 : «*J'ai noté que vous avez pratiquement obtenu tout ce que vous avez demandé et malgré cela, des voix s'élèvent encore pour revendiquer*».

Aucun mystère donc sur la feuille de route du Mintss pour cette visite : «*Je suis d'abord venu vous écouter*».

Le ministre a donc longuement écouté toutes les parties en présence. Pour une rencontre qui était prévue pour durer une heure, Grégoire Owona a, pendant près de trois heures, donné la parole à tout le monde. D'abord aux délégués du personnel qui ont déroulé le chapelet de leurs revendications, puis à la direction générale qui s'est clairement expliquée sur nombre de problèmes dont les efforts de résolution, visiblement, échappaient aux délégués du personnel eux-mêmes. Le directeur des Affaires juridiques et du Contentieux, le directeur des Ressources humaines et le Dg en personne ont expliqué, de manière pédagogique les différentes démarches et, surtout, les multiples violations des dispositions réglementaires enregistrées...

Le ministre du Travail l'a rappelé, qui parlait du fameux mémorandum des délégués du personnel ; en fait, une litanie d'injures, de diffamation et d'autres monstruosité, qu'«*il ne faut pas que nous fassions aux autres ce que nous ne voulons pas qu'on nous fasse*». Et de rappeler que «*le Dg de la CNPS a des responsabilités et des*



Le Mintss à son arrivée au Cps de Yaoundé-Centre



Une attitude des délégués du personnel de la Cnps

objectifs, vous devez l'accompagner pour que ça marche bien».

Sans détour donc, le ministre du Travail a condamné les délégués du personnel qui «*ont eu tort*» de trainer dans la boue, à la fois la Cnps et le directeur général. «*Ce que vous avez fait au Dg n'est pas bon, à titre personnel*», a relevé le ministre Grégoire Owona qui a insisté : «*Ce que vous avez fait au Dg n'est pas bon pour l'entreprise. Vous avez tort, vous devez demander pardon*». Et de marteler : «*Ce pays a besoin d'une Cnps forte*». Mais, puisque le ministre est venu à la Cnps pour promouvoir entre autres le dialogue et le retour à un climat social plus sain et plus serein, il a demandé aux délégués de retirer leur plainte contre le directeur général. Ils ont deux semaines pour le faire.

Les ratios prudentiels de la Cnps étant dépassés, le ministre a rappelé que les mesures prises par la direction générale visent au premier chef, la sauvegarde de l'entreprise. Les chiffres indiquent d'ailleurs une masse salariale de l'ordre de 43 %, alors qu'elle devrait normalement se situer en dessous de 15 % ! «*Travaillez plus pour produire mieux*», a recommandé le Mintss qui a ajouté : «*Vous êtes d'abord-là pour collecter l'argent des travailleurs et le garder. Vous n'êtes pas là pour le collecter et le consommer*».

Le ministre Grégoire Owona a, ensuite, appelé les uns et les autres à faire des efforts nécessaires en vue de l'assainissement du climat de travail. Il a reconnu que «*les choses ne sont pas si mauvaises que ça*» et invité les délégués du personnel à se consacrer à l'un de leurs devoirs : la formation ouvrière délaissée au profit de la fronde. Bien entendu, la direction générale a sa part de responsabilité dans le retour à la sérénité recommandé par le ministre. Grégoire Owona a invité au directeur général de retirer lui aussi sa plainte dans les trois semaines à venir. En attendant de voir avec les services compétents l'applicabilité juridique de ces recommandations, il faut dire, afin que nul n'en ignore, que la direction générale de la Cnps n'a aucun intérêt à voir des employés condamnés. Le directeur général est d'ailleurs prêt à passer l'éponge sur tout ce passé récent mais... douloureux. A condition et à condition seulement que la poignée de délégués du personnels incriminés prennent leur courage et écrivent noir sur blanc, avec le même ramdam qu'ils l'ont fait pour leur mémorandum, pour dire dans les mêmes canaux et aux mêmes personnalités que ce qu'ils ont écrit sur le patron de la Cnps était totalement inexact et qu'ils demandent ensuite formellement pardon. Ce sera justice et il n'y a pas de honte à cela.



## RISQUES PROFESSIONNELS

# Prévenir vaut mieux que guérir

L'Assemblée générale ordinaire de l'interafricaine de la prévention des risques professionnels (IAPRP) s'est tenue du 22 au 24 mai 2013, dans les locaux de la Cnps. Objectif de la dizaine de pays participant aux assises : trouver les voies et moyens pour prévenir efficacement les risques professionnels.

**Thomas Tang**

**L**a réflexion est bel et bien lancée en vue de l'amélioration de l'environnement du travailleur dans les pays d'Afrique francophone. Le mercredi 22 mai 2013, les représentants d'une dizaine de pays membres de l'Interafricaine de la prévention des risques professionnels (IAPRP) se sont retrouvés à Yaoundé, dans les locaux de la Cnps du Cameroun, pour l'ouverture des travaux de l'Assemblée générale ordinaire de la structure œuvrant pour la santé et la sécurité au travail en Afrique francophone. Pour la première fois, une délégation venue de Mauritanie, nouvel adhérent, a pris part aux travaux. Ce qui démontre, si besoin était encore, combien le sujet préoccupe au plus haut point les dirigeants d'Afrique francophone. En ouvrant les travaux, Gernique Bouba, représentant le ministre du Travail et de la Sécurité sociale, a indiqué que les assises de Yaoundé «interviennent au moment où les statistiques en matière de maladies professionnelles sont de plus en plus préoccupantes».

Selon l'Organisation internationale du travail, environ 2,34 millions de personnes meurent chaque année à cause des accidents du travail et des maladies liées au travail. Par ailleurs, «la réparation des accidents du travail et des maladies profes-

sionnelles génère des prestations qui fragilisent les équilibres financiers déjà précaires de nos organismes de sécurité sociale, dont la survie se trouve par ce fait menacée», a-t-elle ajouté. D'où l'urgence d'envisager, ainsi que l'a souligné Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame, Vice-président du bureau de l'IAPRP, «de nouvelles approches basées sur la promotion de la santé et l'employabilité des travailleurs doivent être mises en place, pour le plus grand bien des travailleurs de nos pays respectifs». Le Directeur général de la Cnps a également invité ses homologues à mettre leurs efforts en commun. Et de rappeler que «le président de la République, Paul Biya, s'active à la mise en œuvre d'une politique avisée et offensive de prévention des risques professionnels au sein des entreprises». Pour la présidente de l'IAPRP, Somkinda Ouedraogo Traoré du Burkina Faso, «l'Assemblée générale qui s'ouvre constitue un moment fort pour discuter des préoccupations de l'heure inscrites au programme des activités de l'IAPRP». Elle a mis de l'emphase sur son propos en affirmant que les décisions qui en découleront «contribueront sans aucun doute, à consolider les fondements» de l'IAPRP. Après la cérémonie protocolaire, les travaux se sont poursuivis par des exposés et des échanges.

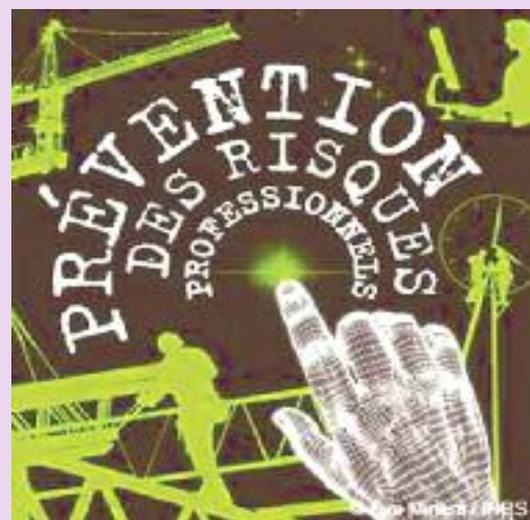
17<sup>ème</sup> JAP

# Mieux prévenir les maladies professionnelles

La 17<sup>ème</sup> Journée africaine de la prévention des risques professionnels (JAP) s'est célébrée le mardi 30 avril 2013 sous le thème : "Améliorer la collecte et la déclaration des maladies professionnelles pour mieux orienter la prévention et la prise en charge".

**Laurentine EKOBEA**

**L**a cérémonie s'est déroulée dans la salle de conférences du Centre de prévoyance sociale de Yaoundé. Y ont pris part, les représentants du directeur de l'Oit pour l'Afrique centrale, du ministre du Travail et de la Sécurité sociale, du directeur général de la Cnps, de l'Oms, le directeur du Cradat, les représentants des organisations d'employeurs et de travail-



leurs, et une panoplie d'invités. Pour tout ce beau monde, l'objectif au cours de cette 17ème JAP a été de trouver une réponse aux problèmes posés par les maladies professionnelles aux acteurs du monde du travail. Particulièrement aux organes chargés de la prévention et de l'indemnisation des maladies professionnelles.

Au Cameroun, ils sont encore très nombreux qui travaillent sans la moindre protection. Ils sont victimes d'accidents professionnels et exposés à toutes sortes de maladies liées à leur profession. Selon le représentant du bureau sous-régional de l'Oit pour l'Afrique centrale, la présente journée mondiale de la sécurité au travail se concentre sur l'épidémie en grande partie cachée de maladies professionnelles. Et, là-dessus, les chiffres sont effrayants : 2,34 millions de travailleurs décèdent chaque année des suites d'un accident ou d'une maladie liée au travail. 5.500 décès étant imputables aux maladies professionnelles par an, et 160 millions de cas de maladies non mortelles mais liées au travail. Ces statistiques rendues publiques sont aux antipodes du développement et d'une stratégie d'entreprise durable. Encore moins pour un travail décent.

L'urgence est donc de réduire sensiblement l'incidence des maladies professionnelles, afin de permettre à l'Homme d'être à la fois créateur et premier bénéficiaire des richesses, dans un cadre mettant en valeur tous les piliers du travail décent.



IAPRP

## Mekulu Mvondo Akame, nouveau président !

Installé à la tête de l'institution par ses pairs d'Afrique francophone, le nouveau président a placé son mandat sous le signe des résultats. Le Camerounais compte contribuer efficacement à la révolution des politiques de prévention des risques professionnels.

**E**ncore une bonne nouvelle pour la Caisse nationale de prévoyance sociale du Cameroun! Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame, son directeur général, précédemment Vice-président de l'Interafricaine de la prévention des risques professionnels (Iaprp), a été solennellement installé au poste de président de l'institution qui œuvre pour la santé et la sécurité au travail dans les pays francophones d'Afrique subsaharienne. Le Camerounais remplace à ce poste la Burkinabé Somkinda Traoré Ouedraogo. La passation de charges de la présidence au directeur général de la Cnps du Cameroun a eu lieu dans la mi-journée du vendredi 24 mai 2013, dans la salle du Conseil d'administration de l'organisme, à l'issue des travaux de l'Assemblée générale ordinaire de l'Iaprp.

Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame, par ailleurs président du comité directeur du Bureau de liaison de l'Association internationale de sécurité sociale pour l'Afrique centrale (Blaisac) depuis 2011, a présenté sa feuille de route, placée sous le signe des résultats : «*Nous avons arrêté un programme d'activité extrêmement ambitieux, le plus ambitieux que l'Iaprp ait jamais adopté, et qui va d'ailleurs au-delà de l'année de mon mandat. C'est un programme extrêmement lourd, judicieux et lucide, qui va nous permettre de révolutionner les politiques de prévention des risques professionnels dans notre zone de compétence*». Pour le nouveau président de l'Iaprp, «*ce sont les résultats qui déterminent tout ce que nous faisons !*». C'est donc parti pour un nouveau défi pour ce manager au profes-

sionnalisme et au sens de l'innovation avérés. Néanmoins, la liste des objectifs pressants à lui fixés est importante. C'est pourquoi Mekulu Mvondo Akame devra, une fois de plus, mettre les petits plats dans les grands pour renforcer la gestion et l'animation d'une Iaprp dont la mise sur pied se poursuit. Heureusement, «*impossible n'est pas Camerounais*». Sont attendues entre autres actions : la finalisation du recrutement du nouveau personnel du Secrétariat général, l'installation des secrétariats permanents des organes spécialisés, la mise en place d'un comité des experts et d'un comité des «*sages*», la relance du processus de reconnaissance de l'Iaprp par l'Union Africaine, la maximisation de l'information sur les activités de la structure, l'organisation de la campagne de prévention sous régionale, la finalisation du projet de mise en œuvre du logiciel de gestion en santé et sécurité au travail, l'élaboration des annuaires nationaux de santé et sécurité au travail ainsi que le premier annuaire sous régional, l'augmentation du nombre d'adhésions, etc.

Sur ce dernier point, l'Iaprp vient d'enregistrer l'adhésion des organismes de Sécurité sociale de la Centrafrique, de la Guinée Conakry, du Tchad, de la Mauritanie et la Caisse de retraite des fonctionnaires du Burkina-Faso.

Le directeur général de la Cnps du Cameroun aura pour vice-présidents, le directeur général de la Cnss du Burkina Faso et le directeur général de la Cnps de Côte d'Ivoire. La prochaine Assemblée générale ordinaire se tiendra à Abidjan en Côte d'Ivoire en 2014.

T.T.

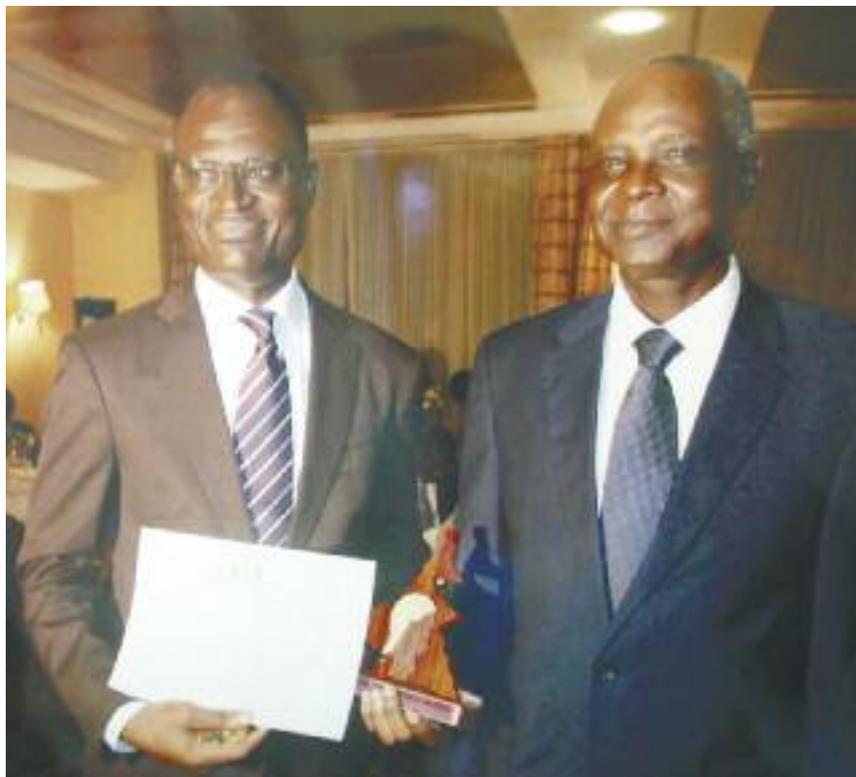
i-CNPS n°011

## AWARDS

## Quand la promotion du genre paye

La Cnps a été primée le samedi 27 avril 2013, au cours d'une soirée organisée par la Confédération camerounaise du travail (Cct).

**Thomas Tang**



*Le Dg Mekulu et le ministre Zacharie Perevet*

L'action de la Cnps dans le cadre de la promotion du genre et du travail décent a été primée dans la soirée du samedi 27 avril 2013, au cours de la «Trade Union Women's Awards», organisée par la Confédération camerounaise du travail (Cct). L'évènement, placé sous le patronage du ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle, avait pour spécificité de célébrer l'engagement social et les compétences professionnelles des femmes dans les entreprises du Cameroun. Au cours de cette première édition qui s'est tenue à Yaoundé, dans un hôtel de la place, la Caisse nationale de prévoyance sociale a reçu quatre distinctions, dont trois dans la catégorie Femme et entreprise. Ont été honorées à coups d'applaudissements, de diplômes et de trophées, trois femmes œuvrant activement à la modernisation vers laquelle le directeur général, Noël Alain Olivier Mekulu Akame entend conduire l'organisme. Ont ainsi été primées, Mesdames Hortense Asim Abisone, directeur des Finances et du Patrimoine (Dfp), Marcelle Thérèse Akamba, chef de service des Archives et de la Documentation et Aïssatou Mohamadou Djeilani, chef de centre de prévoyance sociale de Douala-Akwa.

Pour expliquer son choix, la Cct a indiqué que Mme Hortense Asim Abisone s'est distinguée par «son dynamisme et son sens de la perfection dans le travail qui ont permis entre autres, l'augmentation des réserves de trésorerie de la Cnps de 13 à 53 milliards CFA en quatre ans». Par ailleurs, Mme Asim Abisone, DESS en Finances internationales, pour

ne parler que de cela, a préparé le premier budget programme de l'entreprise et initié la mise en place d'un système de gestion des stocks à flux tendus à la Cnps. Pour la Cct, le DFP de la Cnps est «le modèle de la femme accomplie et compétente, dont l'expérience et les références feraient pâlir d'envie plusieurs cadres de la haute finance au Cameroun». Concernant Mme Thérèse Marcelle Akamba, elle a contribué, avec «maestria», à «rendre efficiente la gestion quotidienne du système archivistique et documentaire, la rédaction et la validation des procédures d'archivage de la Cnps, la révision des outils internes de gestion des archives selon la Loi n° 2000/10 du 19 décembre 2000 régissant les archives au Cameroun et la mise sur pied d'une stratégie d'archivage dans les structures extérieures de la Cnps». Mme Akamba a également conduit, entre juillet 2009 et mars 2011, le projet «Hibiscus» ayant pour objectif le traitement et la mise en conformité des archives par rapport à la gestion électronique des documents. Le projet est réalisé.

Mme Aïssatou Mohamadou Djeilani quant à elle, est, selon les organisateurs «une femme compétente, engagée, innovatrice et dévouée» ayant une riche expérience professionnelle. «Ses nombreuses lettres de félicitations adressées par la direction générale en sont d'ailleurs la preuve», dicit Antoinette Ekoan, présidente du comité d'organisation. Elle a été distinguée pour ses résultats au centre de prévoyance sociale de Bassa à Douala. Le quatrième et ultime trophée qui a fait de la Cnps l'entreprise la plus primée de la cérémonie, a été



*Le Dfp Hortense Asim*



*Le Cc Djeilani Aïssatou*



*Le Cs Marcelle Akamba*

reçu par le directeur général, Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame en personne. Il s'agit du prix de l'entreprise ; la Cnps s'étant distinguée par le plus grand nombre de femmes promues à des postes de responsabilité. En effet, dans le cadre de la promotion du genre, la Cnps compte actuellement 48,2 % de femmes dans son top management. 38 % sont aux commandes des directions et centres de prévoyance sociale, dont 28,57% de directeurs, 38,09% de chefs de centre et 50% de chargées de mission.

La Cnps a également été primée pour la réhabilitation de l'immeuble ministériel n°1 devenu un joyau au cœur de la capitale. La Cct l'a dit, le chantier de l'immeuble avait été abandonné pendant plusieurs années et de nombreuses femmes y avaient perdu la vie des suites d'agression, ce qui a valu au bâtiment le funeste nom d'«immeuble de la mort».

Enfin, la Cnps, au cours de cette soirée, a été félicitée pour son action en faveur des personnes vulnérables. L'installation de distributeurs automatiques de billets en vue de la facilitation des opérations financières des assurés sociaux et autres usagers a particulièrement été saluée.

NOËL ALAIN OLIVIER MEKULU MVONDO AKAME

## «Il n'y a pas de climat délétère à la Cnps»

Répondant aux questions de la CRTV radio, le directeur général de la Caisse nationale de prévoyance sociale s'est exprimé sur le climat social au sein de l'entreprise, ainsi que sur les résultats et l'importance des réformes engagées. Extraits.

*Depuis à peu près deux ans maintenant, certaines informations font état d'un profond malaise caractérisé notamment par une rupture totale du dialogue entre le directeur général et les délégués du personnel...*

Comme vous y allez, ce n'est pas possible ! Vous comprenez très bien qu'une entreprise où il n'y a pas de dialogue social, une entreprise dans laquelle ne seraient pas entretenus des rapports sereins entre les travailleurs et les dirigeants ne pourraient pas produire les résultats ... Et si vous ne vous en tenez qu'au seul critère de résultats, ceux réalisés par la Cnps en ce moment battent largement en brèche cette opinion. Mais elle existe parce qu'on en parle ! Ce qu'il faut retenir essentiellement, c'est que comme on dit dans un certain jargon « l'air ne fait pas la chanson ».

**Quel aura été, de tous les éléments dont vous disposez aujourd'hui, l'élément déclencheur de tout ce climat délétère ?**

Je répète qu'il n'y a pas de climat délétère à la Cnps. C'est ça qu'il faut sortir de l'esprit des gens. Le climat est absolument serein, la preuve, les résultats que nous produisons. Et quand je dis résultats, ce ne sont pas seulement les résultats financiers. Les résultats, c'est la satisfaction de nos usagers ; les personnes pour qui nous existons, la qualité du service qui s'améliore tous les jours. Maintenant, il faut reconnaître aussi qu'accepter la réforme n'est pas toujours facile ! Lorsqu'on change les modes de fonctionnement, lorsqu'on s'attaque aux mentalités parfois rétrogrades de certaines personnes minoritaires, qui considéreraient jusque-là l'entreprise comme une vache à lait, une sinécure, un lieu de repos par lequel on a surtout l'occasion de percevoir des salaires sans rien faire..., ça ne fait pas toujours plaisir à tout le monde.

**Autrement dit c'est la difficulté de certains à suivre le train en marche qui justifierait ce qui est dit et entendu ici et là.**

Suivez mon regard. Ce n'est pas facile, cela ne relève pas de la Cnps. Partout où les réformes et le changement de culture d'entreprise interviennent, il y a toujours des résistances. C'est le cas à la Cnps depuis quelques temps. Mais ce qui m'importe, c'est que ceux pour qui



nous avons été créés, ceux pour qui nous existons, ceux pour qui nous sommes payés à la fin soient de plus en plus satisfaits. Ça, c'est irremplaçable

102

### Le chiffre

**Le nombre de milliards de francs recouverts par la Cnps en 2012. Le recouvrement des cotisations sociales était de 65 milliards environ en 2008. Soit une augmentation de plus de 58% en 2012.**

**Est-il possible aujourd'hui que tous des bruits de casserole aient finalement pu mettre sous le boisseau tous les efforts ou toutes les avancées que vous décrivez ici ?**

Je dois dire deux choses : la première, c'est que je dois reconnaître que nous avons failli un peu en matière de communication. J'ai toujours revendiqué une forme de discrétion et de réserve parce que j'estime qu'il vaut mieux produire des résultats et être jugé sur les résultats. En même temps, très sincèrement, je vais déplorer le fait que certains médias disent des choses totalement opposées à ce que tout le monde a pu observer et entendre. La deuxième chose que je vais dire, c'est que nos résultats sont réels, ils sont visibles.

**On parle par exemple de la gestion informatisée des données, du guichet de paiement par cartes bancaires...**

Je passerai la journée à vous expliquer ce que nous avons apporté de nouveau, d'efficace, d'utile à l'égard de nos usagers qui sont nos patrons. Nous aménageons aujourd'hui pour nos pensionnés, des cartes bancaires prépayées, c'est-à-dire que même ceux qui n'ont pas de compte bancaire peuvent avoir une carte bancaire et aller percevoir leur pension dans un distributeur automatique. Ils n'ont pas besoin de se déplacer à nos guichets pour venir percevoir l'argent même aux guichets d'autres établisse-

ments financiers. Ils vont à un distributeur automatique et ils perçoivent leur argent, y compris des pièces d'argent ! Nous avons aujourd'hui ce que nous appelons la « banque mobile » ; des banques qui vont payer nos pensionnés sur place. Nous avons tissé un réseau tel que nul n'a plus besoin de se déplacer, de faire des kilomètres pour être payé. Voilà ce que j'appelle la qualité de service. Aujourd'hui, nous avons mis sur pied ce qu'on appelle le « Bureau total », pour que ceux qui viennent à nous puissent être servis dans la journée. Je pense aux femmes en maternité qui perçoivent des indemnités journalières puisqu'elles ne perçoivent plus leur salaire pendant la période de maternité. Elles vont le faire désormais en 48 heures, ce qui prenait des mois et pour certaines des années ! Nous pouvons citer les prestations familiales telles que les frais de scolarités que nous pouvons traiter en 48 h. cela prenait des mois avant. Nous avons une série de réformes que nous avons engagées qui nous permettent surtout de satisfaire de mieux en mieux nos usagers. Voilà notre objectif qui nous a été assigné par le chef de l'Etat. Nous allons lancer dans quelques semaines une vaste campagne d'immatriculation du personnel domestique. J'invite tout le personnel domestique à s'inscrire, à se faire immatriculer à la Cnps.

Sources : CRTV Radio

*Après avoir exécuté le premier programme 2008-2012, avec mention «Très Bien» doublée des félicitations du Conseil d'Administration, la Cnps est engagée dans un nouveau plan stratégique 2013-2017 qui doit la conduire à la modernité... Lire le I-Focus de la rédaction qui revient sur une stratégie managériale axée sur les résultats et la satisfaction des clients.*

2008-2012

## Le bilan et les comptes sont bons

Depuis 2008, la Caisse nationale de prévoyance sociale a réalisé des avancées significatives qui augurent d'une modernisation certaine à l'horizon 2017.

Thomas TANG

L'année 2008 a été marquée à la Cnps par un changement dans le top management. La nomination de Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame au poste de directeur général, par décret N°2008/129 du 07 avril 2008, du président de la République marque un tournant décisif dans l'avenir de l'entreprise. Le nouveau directeur général, à peine installé, entreprend tout de suite de mettre sur pied un train de réformes qui ont toutes pour finalité : la modernisation de l'entreprise. Point de départ, la refonte totale du système d'information et organisationnel qu'il faut hisser sur les standards internationaux. Le tout soutenu par une politique de rigueur budgétaire favorisant la croissance.

Même s'il y a encore des efforts à faire dans quelques domaines, il est évident qu'au cours du premier quinquennat 2008-2012, la qualité du service s'est considérablement améliorée au niveau de l'accueil. Considérés jusque-là comme impossibles, la mensualisation des paiements des prestations sociales et de leur paiement en un seul jour sur l'ensemble du triangle national sont aujourd'hui effectifs. De même, la télé déclaration sociale donne la possibilité aux employeurs de déclarer les salaires de leurs personnels en ligne. Le paiement à domicile des pensions dues aux grabataires s'est poursuivi et les Attestations pour soumission (APS) sont désormais délivrées dans la journée.

Pour ce qui est de l'offre de santé, le plateau technique des formations hospitalières de la Cnps a été complètement rénové et modernisé. Dans le cas particulier du Centre hospitalier d'Essos (CHE) et des Centres médico-sociaux, les recettes ont fait un bond de 67% sur la période, tandis que les charges de gestion ont diminué de 19%. Parallèlement, au cours des cinq dernières années, des investissements de 3,8 milliards francs ont été réalisés dans ces structures dans l'optique de mettre à niveau leur plateau technique devenu obsolète et inopérant. Le Centre hospitalier d'Essos à Yaoundé, en réalisant avec succès sa première chirurgie de l'obésité morbide le 08 octobre 2012, est désormais le centre leader de cette chirurgie endoscopique dans la sous-région Afrique centrale.

L'élargissement de la couverture sociale en faveur des travailleurs domestiques, des professionnels du football, et bientôt des conducteurs de taxi, bus et moto taxi, artistes et hommes de médias constitue un début d'extension de la pro-



L'immeuble siège de la Cnps à Yaoundé

tection sociale. Les négociations avec d'autres secteurs se poursuivent.

Sur le plan communicationnel, le site internet [www.cnps.cm](http://www.cnps.cm), facile d'accès par des milliers d'internautes, est devenu la boussole de l'information sur la sécurité sociale au Cameroun. L'adresse [cnps.cameroun@cnps.cm](mailto:cnps.cameroun@cnps.cm) facilite également l'interconnexion entre les clients et la Cnps.

La gestion de la Cnps s'est profusément rapprochée des normes de la Conférence Inter africaine de prévoyance sociale, ce qui a permis l'évolution des réserves de 13 à 69 milliards de francs CFA aujourd'hui. Les effectifs d'employeurs actifs sont passés de 30 000 en 2008 à 48 000 en 2012, soit plus de 60%, avec 4 812 nouveaux enregistrés en 2012. Les assurés sociaux sont passés de 774 000 en 2008 à 634 000, grâce à un fichier assaini, avec 54 000 nouveaux en 2012. Le recouvrement des cotisations sociales est passé de 64 milliards 800 millions de francs CFA en 2008 à 102 milliards de francs CFA en 2012, soit plus de 58%. Les placements financiers ont progressé de 900%. La bancarisation des pensionnés est passée de 1% en 2008 à 70% en 2012... Et la liste des performances réalisées par Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo et son équipe est loin d'être exhaustive. Globalement, ce nouvel élan a permis la réalisation de grands investissements sur la pierre, à l'instar de la réhabilitation de l'immeuble ministériel N°1 à Yaoundé. 13 milliards de F CFA

d'investissement ! L'un des plus importants dans l'immobilier ces 30 dernières années au Cameroun. Dans le même domaine, l'acquisition des complexes immobiliers de la société Dragages et du plateau Atemengue à Yaoundé, les immeubles ex-CAMAIR de Paris et de l'AEK au centre administratif de Kribi entre autres, participent de l'action entreprise, de sécurisation et de fructification des réserves, tout en garantissant le paiement régulier des prestations sociales pendant de longues années.

Ces efforts soutenus, auxquels a spontanément adhéré le personnel, ont été primés par l'Association internationale de sécurité sociale, qui a délivré à l'organisme en 2011, des Certificats de mérite consacrant ainsi l'originalité, la diversité et la pertinence du programme de modernisation entrepris. Les initiatives primées sont : l'Opération de vérification de l'authenticité des pièces d'état civil et de certificats de scolarité (OVAPECS) en 2011 ; le Ratio composite (outil méthodologique de pilotage interne) en 2011 ; la télé déclaration sociale en 2011 ; le système de suivi des instructions managériales en Conférences des lundis (CDL) en 2011 ; le paiement des prestations sociales en un jour en 2011, auxquelles s'ajoute la pratique de la politique du juste prix en 2008.

A ce jour, la Cnps est l'organisme de sécurité sociale le plus primé sur le continent par l'Association internationale de sécurité sociale, qui a choisi d'installer son premier bureau sous régional pour l'Afrique centrale au Cameroun.

## ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

# Les objectifs d'un plan ambitieux pour 2017

Fin 2012, la direction des Finances et du Patrimoine présentait les grandes lignes du budget programme 2013-2017 de la Cnps. Une vision managériale et stratégique pluriannuelle qui vise entre autres objectifs, la pérennisation de l'organisme et sa modernisation à l'horizon 2017.

Simon MEYANGA

**L**e directeur général de la Cnps aime à le dire : « Il faut, dans le pire des cas où le ciel venait à nous tomber sur la tête, que la Cnps soit capable de payer tous ses assurés sociaux pendant au moins un an, avant de chercher comment trouver de l'argent ailleurs ». Un rêve ? Que non ! Une réalité qui, pour être concrétisée, exige l'utilisation d'outils de pilotage efficaces et éprouvés. Le plan stratégique 2013-2017 de la Caisse nationale de prévoyance sociale du Cameroun apparaît donc comme une déclinaison opérationnelle de cette nouvelle vision managériale. C'est un ensemble d'activités présentées sous forme de programmes codifiés et éclatés en actions déterminées attelées à des objectifs précis.

Une vraie révolution faite de 19 programmes et de 176 actions, qui doit conduire la Cnps à la modernité. Car elle vise globalement à assainir définitivement les fichiers, optimiser les processus organisationnels, maîtriser les effectifs et développer le capital humain, maîtriser et optimiser le recouvrement des recettes, garantir la pérennité de l'organisme, améliorer de manière significative la qualité des services offerts aux clients et à assurer la responsabilité sociale de l'entreprise. De façon spécifique, il y a, parmi les 19 programmes, celui d'optimisation du recouvrement des cotisations sociales pour la couverture des prestations familiales, le programme de paiement de la juste dépense en prestation familiale, ceux d'optimisation du recouvrement des cotisations sociales pour la couverture des risques professionnels, de paiement de la juste dépense en risques professionnels, de promotion des règles de la sécurité au travail, d'optimisation du recouvrement des cotisations sociales pour la couver-

ture des pensions vieillesse, invalidité et décès (PVID), de paiement de la juste dépense en PVID, de promotion équilibrée de l'action sanitaire et sociale, d'amélioration de la rentabilité du patrimoine, de maîtrise des dépenses administratives, de rationalisation des placements, d'optimisation de la gestion des établissements de soins, de coordination administrative, de modernisation des services et de gouvernance ; d'amélioration de la qualité de service ; de renforcement des infrastructures et de la logistique ; de développement et de renforcement des capacités des ressources humaines ; de contrôle interne ; de veille juridique et d'automatisation des activités. Ouf ! Un tout qui renvoie à une organisation «innovante, imaginative et pratique».

Cela, au nom de la modernité. Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame l'a dit, l'objectif majeur de ce plan stratégique est qu'en 2017, «la Cnps soit une entreprise moderne et capable de rendre un service de qualité dans les délais à ses clients et usagers. Un service immédiat, en toute responsabilité sociale». Entreprise moderne ? Oui, la Cnps a la ferme ambition de le devenir, non seulement de par la beauté de ses bâtiments, de celle des hommes et des femmes y travaillent, mais aussi des équipements et des outils de travail. La modernité, telle que l'entend le directeur général de la Cnps, c'est aussi dans le processus, la manière de travailler et de rendre service bref, tout ce que tout agent et tout employé de la Cnps fait pour le client, l'utilisateur Cnps soit servi le plus tôt et

le mieux possible. Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame l'a rappelé le 2 mai dernier au personnel Cnps du Nord à Garoua, «tant que l'utilisateur nous a pas dit : j'ai été bien servi, je suis satisfait, tout ce que nous faisons ne sert à rien, nous n'avons pas atteint la performance et l'efficacité».

Et puisqu'il n'y a pas de modernité sans moralité, la Cnps ne peut pas être une entreprise moderne sans un minimum de gouvernance, si les agents rançonnent les usagers pour rendre le service qu'ils sont en droit d'attendre, c'est-à-dire, le paiement de leurs cotisations. «Vous n'avez pas besoin de demander de l'argent à un usager pour lui rendre le service qui lui est dû. Si vous parvenez à cela, alors, nous serons une entreprise moderne, et il faut qu'en 2017, nous soyons capables de cela», avait lancé, tel un défi, le directeur général.

**«La Cnps veut être une entreprise moderne et capable de rendre un service de qualité dans les délais à ses clients et usagers. Un service immédiat, en toute responsabilité sociale»**

## Du nouveau dans le management des structures

Un taux de renouvellement record : 59 %

- Chefs de centre : 42,42 %
- Chefs de centre adjoints : 77,42 %

### Promotion du genre

38 % de femmes aux commandes des Directions et CPS

- 28,57% de Directeurs
- 38,09% de Chefs de Centre
- 50% de Chargées de mission

### Plus de pouvoir, plus d'envergure

Les centres montent en grade

Hier : 03 Centres de 1ère catégorie ; Aujourd'hui : 22  
Hier : 19 Centres de 2ème catégorie ; Aujourd'hui : 11  
Hier : 11 Centres de 3ème catégorie ; Aujourd'hui : 0

### Les managers descendent sur le terrain

- 38% des managers sont Chefs de Centre
- 30% des Chefs de Centre sont issus de la première promotion des managers formés par l'organisme.



Le staff de la Cnps au cours d'une CdI

## SERVICES EXTÉRIEURS

# Sur le grill de l'évaluation

La CDL du lundi, 29 avril 2013 a été uniquement et entièrement consacrée à l'évaluation du premier trimestre de la mise en œuvre au sein des unités extérieures, du plan stratégique 2013-2017.

Simon MEYANGA

**"C** hacun a son tour chez le coiffeur», a-t-on souvent coutume de dire. Après les services centraux passés au crible le lundi, 22 avril 2013, c'était au tour des directions régionales et autres centres de prévoyance sociale de l'ensemble du territoire national de... subir le difficile exercice de l'évaluation. Un exercice présidé par téléconférence par le directeur général de la Cnps en personne et qui avait pour documents de base, les différents rapports d'activités de toutes les structures extérieures au premier trimestre 2013.

Premier à s'expliquer sur ses résultats et ses performances au cours des trois premiers mois de la mise en œuvre du plan stratégique 2013-2017, le directeur régional pour l'Adamaoua, le Nord et l'Extrême-Nord (DRANEN). Suivi par le directeur régional pour l'Ouest et le Nord-ouest (DRONO), le directeur régional pour le Centre, le Sud et l'Est (DRCSE) et, enfin, par le directeur régional pour le Littoral et le Sud-ouest (DRLSO).

Au paravent, le directeur des Finances et du Patrimoine avait donné les chiffres de certains paramètres pris

comme indicateurs. En gros, il apparaît que sur la télédéclaration et la mise à jour du fichier employeurs, l'ensemble des structures extérieures de la Cnps affichent un taux de satisfaction de 36 % ; 12 % pour l'élargissement du fichier employeurs, 48 % pour la réduction des coûts de recouvrement, l'assainissement du fichier assurés est satisfait à 42 %, 9 % pour l'actualisation du taux d'incapacité, la réduction des coûts de maintenance et la gestion des stocks à flux tendu sont à 33 % ; 0 % pour le délai de traitement des dossiers, cependant que la maîtrise des prix est à 42 % et 24 % pour le rattachement des photos à Energizer. Pour le reste, le suivi des employeurs est satisfait à 97 %, les dépenses connexes au paiement des prestations, 61 %, la réduction de la consommation d'eau et d'électricité, 65 %, la programmation annuelle des contrôles, 55 %, le recouvrement des cotisations sociales, 73 %, le recouvrement non spontané, 52 % et 100 % pour le suivi du rendement du personnel.

Des résultats qualifiés de mi-figue, miraisin par le directeur général qui a remercié et félicité ceux qui ont atteints ou dépassé les objectifs. Il a prescrit

plus de rigueur, en relevant que la Cnps est au Cameroun, «la première entreprise à mettre en œuvre un budget programme et en faire la première évaluation».

Pour la suite, Noel Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame a rappelé à ses collaborateurs ce qu'il reste à faire : «Améliorer nos performances et nous savons ce qu'il faut faire ; ensuite, bien présenter nos résultats». Le directeur général, tout en insistant sur le délai de traitement des dossiers, a, une fois de plus, souligné à grands traits, l'objectif principal du plan stratégique de l'entreprise en 2017 : «Faire de la Cnps une entreprise moderne qui satisfait au mieux ses clients (les assurés sociaux), dans les meilleures conditions d'efficacité et d'efficience possibles et en toute responsabilité».

Si le premier trimestre a été celui de l'apprentissage, de l'appropriation et de la mise en route du plan stratégique, les trimestres à venir, à commencer par le second, doivent impérativement être ceux des résultats et des performances. Et ce n'est pas un simple hasard, si le directeur général a conclu l'évaluation en lançant comme un avertissement à tous : «Je vous attends au 2ème trimestre».

EVALUATION DU 1ER TRIMESTRE 2013

# Le jour des résultats...

Les notes sont tombées au cours de la CDL du 6 mai 2013. Avec toute la froideur du manager qu'il est, le directeur général a publié les notes par direction et par centre. Et comme toujours, en pareille circonstance, il y a eu des heureux et, bien entendu, ceux pour qui l'exercice est apparu comme un véritable avertissement sans frais.

*Simon Meyanga*

**L**es participants à la CDL du 6 mai 2013 ne sont pas près d'oublier ces moments pour le moins émouvants. C'est que, pour la première fois, le directeur général de la Cnps avait décidé de rendre publiques les notes attribuées à toutes les directions et à tous les centres à travers le pays. Cela, sur la base des performances affichées par chaque structure au terme de l'évaluation du premier trimestre 2013 du plan stratégique.

L'on se souvient en effet que c'est depuis la CDL du 22 avril 2013 que cette évaluation avait commencé par les services centraux, avec, sans être exhaustif, les résultats que l'on sait : l'élargissement du fichier employeurs de 3 % par rapport au 31/12/2012; la réduction des coûts liés aux paiements des prestations sociales, le renforcement des activités de prévention, la réhabilitation de certains immeubles de rapport et de certaines salles de conférences, la négociation de PPP (projets de Partenariat public privé) pour la construction d'un immeuble de rapport à Yaoundé et la réhabilitation d'un autre à Douala, la maîtrise des dépenses administratives, notamment par l'utilisation d'encres remanufacturées ainsi que la mise en œuvre des solutions de partage pour les ordinateurs et les copieurs, l'optimisation de la gestion des établissements de soin par l'accroissement des recettes, la lutte contre le rançonnement et le détournement des malades. Bref, 53% des programmes avaient, au terme de cette évaluation, un niveau d'avancement satisfaisant et les états financiers du premier trimestre 2013 font ressortir un résultat provisoire de 12 milliards de francs..., pour ne citer que ces résultats-là.

Au cours de la CDL du 29 avril 2013, c'était au tour des services extérieurs de passer au crible de l'évaluation. De manière synthétique, il apparaît que sur la télé déclaration et la mise à jour du fichier employeurs, l'ensemble des structures extérieures de la Cnps affichent un taux de satisfaction de 36 % ; 12 % pour l'élargissement du fichier employeurs, 48 % pour la réduction des coûts de recouvrement. L'assainissement du fichier assurés est satisfait à 42 %, 9 % pour l'actualisation du taux d'incapacité, la réduction des coûts de maintenance et la gestion des stocks à flux tendu sont à 33 % ; 0 % pour le délai de traitement des dossiers, cependant que la maîtrise des prix est à 42 % et 24 % pour le rattachement des photos à

|    | Centres                         | AKWA      | NKAMBE    | HONARRI   | HONARDI   | EBOLA     |
|----|---------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|    | Activités                       | Résultats | Résultats | Résultats | Résultats | Résultats |
| 01 | Télé déclaration                | 35%       | 34%       | 25%       | 6%        | 9%        |
| 02 | Elargissement fichier employeur | +2%       | +2%       | +2%       | +0,3%     | +0,6%     |
| 03 | MAJ fichier employeurs          | 33%       | ND        | 92%       | 19%       | 84%       |
| 04 | Réduction coûts recouvrement    | -11%      | -21%      | -10%      | NE        | NE        |

Energizer.

Pour le reste, le suivi des employeurs est satisfait à 97 %, les dépenses connexes au paiement des prestations, 61 %, la réduction de la consommation d'eau et d'électricité, 65 %, la programmation annuelle des contrôles, 55 %, le recouvrement des cotisations sociales, 73 %, le recouvrement non spontané, 52 % et 100 % pour le suivi du rendement du personnel.

Des résultats qualifiés de mi-figue, mi-raisin par le directeur général qui a donc publié les notes sur la base de deux critères : d'abord, l'excellence pour ceux qui ont reçu un grand nombre de meilleures notes et puis, second critère, ceux qui ont au moins la moyenne dans l'ensemble. Dans ce dernier cas, les notes d'excellence et les moyennes au moins de 50 % sont pris en compte.

Au niveau des services extérieurs et sur la base du premier critère d'excellence, le premier classé est le centre de prévoyance sociale de Garoua (67%), suivi du centre de prévoyance sociale de Nkambe (67%) et, 3ème, le centre de prévoyance sociale d'Akwa (61%).

Sur la base du second critère, le centre d'Akwa arrive en tête avec 83 %, Nkambe est 2ème avec 83 % et, 3ème, Ebolowa, 78%.

Les mêmes critères ont été pris en compte dans le classement des services centraux. Sur la base du critère d'excellence, la direction générale arrive en tête avec 75 %, deuxième au classement, la DFP avec 67 % et, 3ème, département de la Comptabilité,

60 %.

En prenant en compte le second critère, la DFP pointe en tête avec 98 %, suivie de la DSI, 82 % et du département de la Comptabilité, 80 %.

Commentant les chiffres, le directeur général a relevé que «ces résultats nous permettent d'entrer dans le nouveau paradigme». Celui qui, loin de la bureaucratie, des suppositions et des supputations, privilégie les chiffres, les résultats. «Il faut sortir du cercle vicieux encaissement-paiement. Il faut que les gens fassent leur travail, qu'ils donnent les chiffres dont ils sont responsables et comptables. Allons droit aux résultats», a dit le directeur général. Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame reste cependant optimiste pour la suite : «Je ne suis pas alarmé», a-t-il indiqué, «Je suis sûr que parmi ceux qui ont eu les mauvais résultats, il y en a qui mettent encore les bases de la performance. C'est à partir du 3ème trimestre que je vais m'inquiéter», a-t-il ajouté.

C'est cet optimisme qui a décidé le directeur général à ne pas autoriser la publication de tous les résultats sur le babillard et ainsi, éviter d'assommer définitivement les équipes. Il pourrait le faire à l'avenir, si quelques uns persistent dans la production de mauvais résultats. Mais, avant, Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame poursuit son action de pédagogie et de sensibilisation auprès de ses collaborateurs. «Nous sommes dans un plan stratégique avec des indicateurs connus et des résultats attendus. Sortons des suppositions et des supputations. Nous devons être professionnels désormais».

En clair, le directeur général de la Cnps attend que «chacun fasse son travail dans les meilleures conditions de performance possibles». Ensuite, que «chacun sache présenter ses résultats ; ses rapports».

**Nous sommes dans un plan stratégique avec des indicateurs connus et des résultats attendus. Sortons des suppositions et des supputations. Nous devons être professionnels désormais !**

## ACTION SOCIALE

# Les couches sociales les plus défavorisées comme cible

Florilège de quelques aides accordées par la Cnps au cours du premier semestre 2013.

## L'ESEDA REÇOIT UN DON DE LA CNPS

Marie Paulette MIMBANG

**E**nthousiasme et joie ont marqué, le 21 mars 2013, la cérémonie de remise, par la Cnps, d'un important don en matériel informatique à l'Ecole spécialisée des enfants déficients auditifs (Eseda) de Yaoundé. Les élèves et les encadreurs de l'établissement étaient tous heureux d'accueillir le directeur des Prestations de la Cnps, Yaulande Ondo, qu'accompagnait le chef de service de l'Action sociale, Annette Epanya, venues remettre un équipement informatique ultra moderne d'une valeur de 2 340 000 FCFA. Dans le détail, le don était composé de 4 ordinateurs complets, 4 onduleurs 650 VA, 1 imprimante laser couleur et 1 copieur IR Canon 2420.

Cette cérémonie est la concrétisation de l'engagement pris par la Cnps lors de la Journée internationale des personnes handicapées. Ce matériel, apprécié à sa juste valeur par les bénéficiaires, apporte une véritable bouffée d'oxygène à l'école et vient combler le déficit en ordinateurs de la salle multimédia, auparavant équipée de quatre appareils pas totalement en état de fonctionnement. C'est la raison pour laquelle la directrice de l'école a salué la générosité et la sensibilité du directeur général de la Cnps. Pour Thérèse Titcho, le DG de la Cnps «a compris la dimension réelle de la communication du sourd avec le sourd, essentiellement visuelle». En effet, la structure qu'elle dirige a été créée depuis 1972. Elle est spé-



L'Eseda pause avec le matériel offert par la Cnps

cialisée dans l'enseignement des enfants déficients auditifs.

L'effectif actuel est de 255 enfants qui y suivent un programme d'enseignement ordinaire tel que prévu par les responsables du secteur de l'éducation, sous l'encadrement de 25 enseignants. Ce matériel servira autant à l'enseignement des élèves sourds-muets qu'à leur initiation et au perfectionnement de leurs encadreurs à l'outil informatique. Pour Marcel Zouda, enseignant dans cette école, «les cours à travers l'outil informatique sont encouragés et doivent être multipliés pour l'apprentissage rapide de la langue des signes. Cet apport est primordial pour l'enseignement de l'enfant sourd qui est hautement visuel. L'enfant pourra désormais accéder à l'infor-

mation, à internet et échanger avec les autres enfants». Même si Maguetsa Chavez, élève dans cette école qui apprécie les jeux sur ordinateur, ne manquera pas d'y réviser un peu plus longtemps ses cours de mathématiques. Pierre Titi Nwel, président du Conseil d'administration de la fondation Feppda dont dépend l'Eseda a, quant à lui, déclaré que «la Cnps est un partenaire sûr et fidèle». La représentante du directeur général de la Cnps, Yaulande Ondo a expliqué à l'assistance que «la Cnps se donne le devoir de remplir ses missions régaliennes notamment l'action sociale en faveur des couches les plus défavorisées de la société, dans la mesure de ses moyens, chaque fois que le besoin exprimé est jugé nécessaire».

## Aux côtés des handicapés

Un important don a été remis le 08 mai 2013, au hall de l'immeuble siège à une handicapée-moteur.

**D**ans le cadre du programme quinquennal 2013-2017, l'action sociale de la Cnps a été orientée vers la réinsertion des couches sociales les plus vulnérables et par ricochet, la lutte contre la pauvreté.

C'est dans cette optique que, dans l'après midi du mercredi 08 mai 2013, une importante aide a été accordée à une handicapée-moteur. La nommée Thecler Valérie Ngah Biloa a ainsi reçu un moulin à écraser du manioc d'une valeur de 266 200 FCfa. Ce don va contribuer à l'épanouissement de cette mère qui élève toute seule ses quatre enfants au quartier Etoudi à Yaoundé, grâce à la vente du bâton de manioc.

Ce nouvel outil de travail devrait lui permettre de miser sur des bénéfices d'environ 1000 F Cfa par jour.

En recevant son cadeau, cette Camerounaise émue par le geste de la direction générale de la Cnps a dit «Merci, infiniment merci à la Cnps et à son directeur général».



Thecler Valérie Ngah Biloa avec son moulin

## ACTION SOCIALE

# Les structures extérieures aussi ...

Les personnels de ces structures ont récemment fait des dons à de jeunes orphelins.

Thomas TANG

**P**rogressivement, le personnel de la Cnps épouse la vision managériale relative à l'action sociale de l'organisme au profit des couches sociales défavorisées. Depuis l'action menée par le personnel de la Direction des finances et du patrimoine il y a peu, plusieurs structures suivent le pas à coup de dons financés par les personnels eux-mêmes. A titre d'exemple, dans l'après-midi du 07 mars 2013 une délégation du Cps de Bassa, constituée du personnel féminin, a visité l'orphelinat appelé «*œuvre des sans voix*», basée à Douala. Conduite par le chef de Centre Adjoint, Martin Philippe Mbei Mbock, elle avait les bras chargés des produits alimentaires (sac de riz, carton d'huile, de savons, de sardines, de tomates, de biscuits, un réchaud à pétrole) en faveur des 09 enfants déshérités de ce jeune orphelinat. Il faut préciser que les produits remis répondaient à une liste des besoins exprimés par madame Bassong Monique, coordinatrice dudit établissement. Elle a exprimé,



Le don du Cps de Bassa

au nom de ses jeunes pensionnaires, sa profonde gratitude pour cet élan de cœur et dit savoir compter sur le soutien indéfectible de la Cnps. Dans la même mouvance, le Cps d'Ebolowa a, après une visite guidée du

«*Centre d'Accueil des enfants en détresse d'Ebolowa*», a remis des cadeaux aux pensionnaires dudit orphelinat situé dans la localité d'Angale, non loin de ses locaux, le dimanche 28 avril 2013.

## Participation à l'éducation d'un élève mal voyant

Marie Paulette MIMBANG

**D**ans le cadre des «*secours servis*» par la Cnps, le directeur général a donné une suite favorable à la requête adressée à l'organisme par un élève handicapé visuel du Collège de la Retraite, qui sollicitait un ordinateur portable pour aveugle. Le bénéficiaire, Olivier Ntom, est né le 06 juillet 1993. Aveugle de naissance, il a été abandonné par ses parents. Il vit au foyer-école des enfants aveugles et malvoyants de Nlongkak. Olivier vient d'obtenir avec succès son Bepc. Grâce à cet ordinateur portable doté d'un logiciel Jaws pour aveugles, il pourra être plus autonome pour effectuer des recherches documentaires, télécharger des ouvrages utiles pour sa scolarité etc. Ce Don lui a été remis le 13 décembre 2012, au Collège de la Retraite à Yaoundé, en présence des responsables de l'établissement dans une ambiance conviviale. Il a exprimé toute sa gratitude à la Cnps.



## Cps Mimboman : "It is better to give than to receive"

Jean Paul BIBOUM

It was exactly 1 pm on Thursday the 07 of March 2013 when the women of CPS Mimboman, headed by the Assistant chief of Centre, Mme ZAMBO went out to promote solidarity gestures, in prelude for the preparation of the women's day celebrations of, come last 8 of march 2013. These women visited an ophanage known as "FAC FOUNDATION", situated at MVOG-ADA, where grants were donated to the mana-



gement staff of the afore mentioned institution. This gesture was highly saluted by the ophans and was regarded as a source of confort to these children who lost their parents some years ago.

However, it is very imperative to salute their chief of centre and his entire crew for the GENUINE and DYNAMIC ideas that has been flowing since his appointment in this institution.

HUMANITAIRE

# Le CHE sauve un bébé jeté à la poubelle

Le nourrisson retrouvé, le vendredi 31 mai 2013, dans un dépôt d'ordures ménagères situé au quartier Fougerole - Ngoussou à Yaoundé, a été pris en charge à temps par le Centre hospitalier d'Essos

**Gaston MVELLE**

**E**trange et odieuse. C'est ainsi qu'on pourrait qualifier la découverte faite en début de soirée du vendredi 31 mai 2013, par deux jeunes camerounaises, dans un dépôt d'ordures ménagères près du cimetière musulman de Ngoussou à Yaoundé.

Il s'agit d'un nourrisson de sexe féminin, vraisemblablement né peu de temps avant, transporté aux Urgences du Centre hospitalier d'Essos (CHE), sis à la montée Avenue Germaine Ahidjo à Yaoundé, aux environs de 19h 30, par les nommées Nono D. et Ipop J. La petite fille d'environ 3 kilogrammes, avait encore son cordon ombilical mal sectionné, non clampé et l'hémorragie déjà effective donnait du frisson. Sans se poser de questions, les praticiens du CHE se sont activés avec le professionnalisme et la dose d'humanisme nécessaires pour sauver la petite fille à vrai dire, très mal en point. Le samedi 1er juin, l'état dudit nourrisson a nécessité une transfusion sanguine en urgence prescrite par le médecin. Une poche de sang lui a été administrée et tout est rentré dans l'ordre. Toute bonne nouvelle ne venant pas seule, l'élan paternel du directeur général de la Cnps l'a poussé à instruire au directeur du Centre hospitalier d'Essos, qu'elle soit



Le bébé interné au Che

immédiatement internée, pour une prise en charge totale et gratuite. «Les charges inhérentes seront imputées à la rubrique "aide et secours" de la direction générale », a précisé le directeur général.

Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame a, par ailleurs, tenu, au cours de la CDL du lundi 03 juin 2013, à féliciter les praticiens de la structure pour cette réaction à la fois instantanée et désintéressée. Il les a encouragés à «conti-

nuer dans l'humanisation de leur activité quotidienne. Toute chose qui contribue à la maximisation de la qualité du service dont l'organisme a besoin, en vue de la satisfaction complète de ses clients».

Au moment que nous publions cette information, les jours du bébé ne sont plus en danger. Des vêtements lui ont même été gracieusement offerts par le CHE, où il reste interné au pavillon de néonatalogie.

## Robert Nkili visite les rescapés du crash de Ngaoundéré

Le ministre des Transports est venu reconforter les accidentés internés au Centre Hospitalier d'Essos (Che).

**M**oins d'une heure aura suffi au ministre des Transports, Robert Nkili et à son secrétaire d'Etat, Mefire Oumarou, dans l'après-midi du mardi, 11 juin 2013, pour prendre les nouvelles des quatre rescapés du crash de l'avion de Coton Tchad survenu lundi, 10 juin 2013 à Ngaoundéré. L'appareil qui tentait un atterrissage d'urgence s'est finalement écrasé, faisant un mort et des blessés.

Atebai Samidi, co-pilote et mécanicien tchadien qui a péri dans l'accident, n'a pas eu la chance de ses compagnons de route, qui ont immédiatement reçu les premiers soins dans le chef lieu de la région de l'Adamaoua, avant d'être évacués au Centre hospitalier d'Essos (Che) où ils sont internés. Il s'agit de Yamili Doumngar Ganda, le pilote, ses deux enfants, Yannick (13 ans) et Raphaël (15 ans), tous de nationalité tchadienne, et Moussa Bobe, un Camerounais résidant à Douala.

De tous, seul le pilote est mal en point, avec quelques fractures et une blessure à la tête. Les autres occupants de l'appareil ont juste de légères contusions, et les enfants avouent avoir été un peu traumatisés par cet accident. Entourés du di-



Un rescapé de l'accident soigné au Che

recteur général adjoint de la Cnps, Lysette Ngatchou et du directeur du Che, Caroline Ejangue, le ministre et sa suite sont venus s'assurer de leur état de santé et exprimer aux accidentés toute la sollicitude du

gouvernement. Un geste qui est allé droit aux cœurs des intéressés, qui avouent par ailleurs bénéficier d'un bon suivi médical au Che.

T.N.

## VISITE DE TRAVAIL

**Grégoire OWONA à Bamenda !**

C'était en marge du lancement officiel de la Semaine nationale du Travail, précédant la fête du 1<sup>er</sup> mai 2013.



**Fidèle Salomon NKODO**

**P**rofitant de son séjour dans la ville de Bamenda, à l'occasion du lancement officiel à Bamenda des manifestations relatives à la semaine nationale du Travail, Grégoire Owona a fait un tour au Cps de Bamenda, dans la journée du 19 avril 2013.

Le ministre était accompagné d'une importante délégation constituée du gou-



verneur de la région du Nord-Ouest, du préfet du Département de la Mezam, de l'état major du gouverneur, du délégué Régional du Travail et de la Sécurité sociale du Nord-Ouest et de trois administrateurs du Conseil d'administration de la Cnps.

Les personnels de la structure dirigée par Fidèle Salomon Nkodo Amougou, ont, avec toute la fierté qui va avec, serré la main de la tutelle, surtout à quelques jours de la fête du travail 2013. Sous la conduite du chef de centre, l'hôte de marque a tenu à visiter tous les services du centre. Comme s'ils l'avaient pressenti, les personnels ont préparé et remis des cadeaux symboliques au ministre, à la fin de cette visite mémorable.

## OPÉRATION DE CHARME

**Des JPO au Cps d'Edéa**

Le Centre de prévoyance sociale d'Edéa, dans le département de la Sanaga-maritime, région du littoral, a abrité dans ses locaux, la première « Journée portes ouvertes » de son histoire le jeudi 25 avril 2013.

**Jean YOUTH**

**L'**activité avait pour objectif d'éclairer la lanterne des populations sur les missions de la Cnps et ses attentes face à ces usagers/clients... Pour cela, le Préfet de la Sanaga-maritime, M. Jean Abate Edii, ainsi que de nombreuses autorités administratives et traditionnelles de la ville et les populations ont brillé par une présence quasi instantanée et importante. Evidemment, les employeurs, les travailleurs, les assurés sociaux, les bénéficiaires de prestations sociales rattachés au Centre d'Edéa, les usagers, les partenaires, et les medias n'étaient pas en reste. La cérémonie a commencé par le mot de bienvenue du Chef de Centre, M. Youth Jean qui a tenu à remercier la volonté du Directeur général de la Cnps, M. Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame, de moderniser l'Organisme, à travers l'implémentation d'une kyrielle d'innovations, dans le but de donner entière satisfaction à ses Clients. Prenant ensuite la parole, le Préfet de la Sanaga-maritime a tenu à féliciter le Chef de Centre ainsi que son adjoint Mme Eboupeké Jeanne, pour cette brillante initiative en marge de la célébration du 1<sup>er</sup> mai 2013 au Cameroun et dans la Sanaga Maritime. Il a de ce fait exhorté les responsables



d'administrations et les employeurs présents, à copier l'exemple du Centre de prévoyance sociale d'Edéa, qui a ouvert ses portes au grand public, afin que les usagers ne soient plus ignorants des prestations que l'Organisme offre et que le traitement des dossiers des bénéficiaires de prestations sociales, se fasse en toute célérité. Ainsi, tout au long de l'évènement, le Centre d'Edéa paré de ses plus beaux atours, a reçu 99 employeurs,

avec la remarque suivante : plusieurs avaient encore des soucis en ce qui concerne l'utilisation de la télé déclaration et ont pu s'en imprégner dans l'atelier ouvert à cet effet. Après la visite des divers stands (immatriculation, prestations, recouvrement), les participants s'en sont allés satisfaits et bourrés de connaissances nouvelles sur les missions de la Cnps. De même, ils savent plus qu'autrefois, pourquoi l'Organisme est installé à Edéa.

## FEMMES AU TRAVAIL

**Ce qu'il faut savoir à propos du congé de maternité**

Face à l'interprétation approximative des dispositions légales y relatives par plusieurs salariées, le directeur général de la Cnps vient de publier un communiqué aux allures de rappel à l'ordre.

**Marie Paulette MIMBANG**

**L**e directeur général de la Cnps, par le biais du communiqué radio et presse N° 50 du 06/05/2013, a tenu à rappeler aux employeurs et aux femmes salariées la substance des dispositions de la loi N°92-007.

La mauvaise interprétation de cette loi a amené les parties prenantes à réclamer le paiement des droits, fondé sur les périodes autres que celles prévues par la loi. Aussi, est-il important de préciser à la suite de ce communiqué, qu'il peut arriver que l'accouchement ait lieu soit avant, soit après la date présumée. Dans le 1er cas, la période de repos est prolongée jusqu'à l'accomplissement des 14 semaines de congés auxquelles la salariée a droit. Si l'accouchement a lieu après la date présumée, alors, le congé pris antérieurement est prolongé jusqu'à la date d'accouchement, sans que le congé postérieur soit réduit.

A la faveur de nombreux débats sur la question de la femme au travail, la loi N°92-007 du 14 août 1992 du Code du travail a amélioré les dispositions légales précédentes. L'article 84 de cette loi dispose que «*toute femme salariée a droit à un congé de maternité de 14 semaines qui commence 4 semaines avant la date présumée de l'accouchement*». Pendant cette période, la femme salariée a droit à une indemnité journalière égale au montant du salaire journalier effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail. Cette indemnité est à la charge de la Cnps. A titre de rappel, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail de l'intéressée. Est concernée par le bénéfice de l'indemnité journalière de congé de maternité, toute femme salariée enceinte dont l'état a fait l'objet d'une constatation médicale, ayant 6 mois consécutifs chez un ou plusieurs employeurs et immatriculée à la Cnps.

Pour en bénéficier, elle doit justifier de sa qualité de salariée et de 6 mois consécutifs de travail chez un ou plusieurs employeurs, faire constater son état par le médecin ou sage-femme et transmettre à la caisse le certificat d'examen délivré, avoir effectivement suspendu l'exercice de sa profession (la preuve étant la production d'une attestation de son employeur qui précise la date exacte de cessation du travail) et justifier le salaire nettement perçu lors de la cessation du travail par la transmission à la «*Caisse*» (Ndlr : l'appellation populaire de la Cnps par



*Le ventre d'une femme enceinte*

les Camerounais) le dernier bulletin de paie ou toute autre attestation délivrée par l'employeur.

Bon à savoir, la femme salariée peut bénéficier d'un repos supplémentaire justifié par la maladie résultant de la grossesse ou des couches. A cet égard, l'arrêt du travail peut être prolongé jusqu'à concurrence de six

semaines. La femme salariée doit, dans ce cas, transmettre à la Cnps dix jours au plus tard après l'expiration de la période de quatorze semaines, un certificat médical constatant l'inaptitude à reprendre le travail et une attestation de l'employeur mentionnant que le travail n'a pas repris à l'expiration de cette période.

## Composition du dossier pour la prise en charge par la Cnps

- Une demande d'indemnités journalières de congé de maternité sur imprimé Cnps signée par l'employeur
- Un certificat médical du second examen de grossesse entre 7 et 8 mois indiquant la date présumée d'accouchement
- Une décision de mise en congé de maternité
- Un certificat de cessation de paiement dûment signé par l'employeur
- Un certificat de non reprise signé au plus tôt le 28 de chaque mois
- Un certificat de reprise à l'expiration du congé
- Les bulletins de paie des 3 mois précédant la date d'effet du congé
- Le livret d'assurance Cnps ou tout autre document tenant lieu

### Modalités de calcul

Comme le précise la loi, cette indemnité journalière est égale au montant du salaire journalier effectivement perçu au moment de la suspension du contrat de travail.

### Modalités de paiement

L'indemnité journalière de congé de maternité peut être payée en versement unique ou à l'expiration de chaque mois

- En espèces, pour les montants inférieurs à 1 000 000 FCFA
- Par chèque, pour les montants au moins égaux à 1 000 000 FCFA
- Par virement, à la demande de l'intéressée

JOURNÉE DE LA FEMME

# Nos Dames en toute dignité

A l'occasion de la 28<sup>ème</sup> édition de la fête internationale de la femme célébrée le 8 mars 2013, les amazones de la Cnps ont impressionné par leur vivacité qui a démontré leur fierté d'appartenir à une institution à la dimension sociale établie.

**Thomas NDINDJOCK & Claudia MBOKA**

**E**lles se sont d'abord rendues au boulevard du 20 mai, arborant des tenues de couleur rose ou bleue, aux modèles élégamment variés, pour participer au défilé présidé par la première dame, Chantal Biya. La délégation de la Cnps a été conduite par le directeur général adjoint, Mme Lysette Ngatchou. Comme message véhiculé sur leur banderole, on retiendra l'invitation à immatriculer les femmes de ménages afin de leur faire bénéficier des différents services offerts par la Cnps. Le passage des femmes de la Cnps a donc été de ce fait, fortement applaudi.

Autre lieu, autre scène. L'école maternelle de la Cnps à Tsinga. Dès 14 heures déjà, l'école est prise d'assaut. C'est dans une ambiance surchauffée, sous les youyous et les acclamations, que Mme le directeur général adjoint arrive à 14h 43. Elle est accueillie par Mme Lydie Ze Meka, le directeur des Ressources humaines et présidente du comité d'organisation de la Journée. Après les souhaits de bienvenue de Mme Cécile Obam, par ailleurs speakerine du jour, Mme le Drh, a remercié les femmes de toutes les structures pour s'être mises ensemble afin de faire de cette fête une véritable réussite. Elle a tenu aussi à saluer les hommes pour leur soutien inconditionnel lors de cette célébration.

Madame Lysette Ngatchou a, par la suite, rappelé l'engagement pris il y a quelques



années de créer une structure des femmes à la Cnps et a souhaité la mise en place urgente d'une telle organisation. Une des choses reconnues unanimement et ayant provoqué une salve d'applaudissements, c'est bien la promotion de la femme à des postes de responsabilité de plus en plus élevés au sein de l'organisme. Après la prière dite par Mme Régine Okala, l'on est passé au repas. Un menu diversifié et ar-

rosé de bon vin, ou d'eau, selon les goûts... Pour faire monter l'ambiance, la piste de danse a été ouverte aux rythmes de chez nous. On les a vues se réjouir, se trémousser, en fredonnant les différentes mélodies... Le 08 mars, c'est bien une pause qu'elles marquent. Une pause utile, qui n'éluide en rien le rôle fondamental des femmes dans l'entreprise et la société.

La journée internationale de la femme, édition 2013, était placée sous le thème évocateur de : «*Elimination et prévention de toutes formes de violences à l'égard des femmes et des filles*». En prélude à cette 28<sup>ème</sup> édition et dans le cadre de la semaine de la femme camerounaise, une conférence a été organisée au hall du Centre hospitalier d'Essos sous le thème : «*Genre, Femme et Santé, Vers la prise en compte des questions de genre dans l'offre de services au CHE*», sous l'impulsion de Mme Caroline Ejangue, directeur du CHE. Il en est ressorti que la femme est une cible très souvent sujette et généralement plus exposée aux violences sociales, par rapport à l'homme. D'où la nécessité pour le personnel médical de porter les premiers secours non seulement en terme d'écoute, mais également d'orientation vers une prise en charge plus adéquate. En effet, il arrive à ce personnel d'entendre dire qu'une femme se fait battre, est victime de sévices corporels ou d'observer des traces de brutalités lors des consultations pour d'autres raisons. De même, il a été conseillé aux victimes de se confier sans honte auprès du corps médical, afin d'espérer une bonne prise en charge.



## PRÉVENTION

**Une délégation de la Cnps en Côte d'Ivoire**

Participant aux premiers états généraux des structures de prévention des organismes de sécurité sociale, la Cnps a glané un nouveau trophée.

**Erna MBELLA**

**D**u 18 au 22 Mars dernier, une délégation de la Cnps, conduite par Mme NGATCHOU Lysette, Directeur Général Adjoint, a pris part aux premiers états généraux des structures de prévention des Organismes de Sécurité Sociale à Grand Bassam, en Côte d'Ivoire.

L'objectif général de ces travaux était de définir des bases harmonisées de travail qui permettent aux structures de prévention de fonctionner avec plus d'efficacité et de réduire les disparités entre elles.

A leur terme, un projet de directives pour le développement des structures de prévention a été élaboré, ainsi qu'un plan stratégique pour leur développement. En outre, quelques recommandations ont été adoptées, entre autres : la désignation des points focaux pour la mobilisation des ressources, la coproduction des supports audiovisuels par les pays membres et l'ouverture d'un cycle de formation d'ingénieurs de prévention.

La Cnps y a présenté son savoir faire dans son stand et Madame le Directeur général adjoint a reçu un trophée de participation au cours de la soirée de gala.



## COOPÉRATION SUD-SUD

**L'expertise camerounaise a la cote en RDC**

*De la séance de travail tenue entre les organismes de sécurité sociale des deux pays, en marge de la 18ème session du Conseil des ministres Cipres, ressort que l'expérience camerounaise va contribuer à la conception du futur régime congolais.*

**Thomas TANG**

**L**e Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale Grégoire OWONA, accompagné de Monsieur Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME, Directeur Général de la Cnps, a conduit à Brazzaville, au Congo, du 26 février au 08 mars 2013, la délégation camerounaise à la 18ème Session du Conseil des Ministres de tutelle des organismes de sécurité sociale membres de la Conférence interafricaine de prévoyance sociale (Cipres).

En marge des travaux, une séance de travail fructueuse entre la Cnps du Cameroun et l'Inss de la RDC, dans le cadre de la coopération Sud-Sud, a permis de relever que l'expertise de la CNPS en matière d'automatisation des fonctions immatriculation, cotisations, prestations et comptabilité, servira de référence pour la conception du futur régime congolais.



*Les Dg des deux organismes*

AISS

# La Cnps du Cameroun en exemple

Le 6ème séminaire technique du Bureau de liaison de l'Association internationale de la sécurité sociale pour l'Afrique centrale (Blaisac), s'est tenu du 08 au 10 mai 2013 à Libreville au Gabon. A l'issue des travaux, la majorité des «*bonnes pratiques*» énumérées dans les recommandations finales sont déjà expérimentées par la Cnps du Cameroun.

**Paul Pierre MBELEG**

**L**ibreville, la capitale du Gabon, a abrité du 08 au 10 mai 2013, le 6ème séminaire technique organisé par le Blaisac hébergé par le Cameroun, en partenariat avec la Caisse nationale de sécurité sociale (Cnss) et la Caisse d'assurance maladie et de garantie sociale (Cnamgs) du Gabon. Ce séminaire a vu la participation d'une quarantaine de délégués venus des institutions de sécurité sociale d'Afrique centrale, de l'ouest et du nord.

## Evoluer ensemble

A l'ouverture des travaux, Noël Alain Olivier Mekulu Mvondo Akame, le directeur général de la Cnps du Cameroun et président du Comité directeur du Blaisac, a témoigné toute sa reconnaissance à la fois au gouvernement de la République du Gabon, et singulièrement à son homologue de la Cnss, Désiré Lassegue nouvellement nommé, pour l'organisation de ce séminaire et la mise en place de facilités nécessaires à sa bonne tenue. Monsieur Mekulu a ensuite insisté sur le caractère bilan de cette rencontre, tout en invitant les uns et les autres à la restitution de la plus-value obtenue des toutes les assises du Blaisac pendant ce triennium 2011-2013 finissant. Par ailleurs, après avoir relevé l'importance du thème objet des assises : «*Les échanges de bonnes pratiques implémentées dans les institutions de sécurité sociale d'Afrique centrale ; expériences pratiques et reproductibilité* », il a rappelé que les institutions de sécurité sociale ne devraient plus évoluer en vases clos, afin de garantir la pérennité des régimes dont ils ont la charge.

Un discours qui montre à suffire, que les assises de Libreville ont constitué la rampe de lancement des nouvelles orientations du Blaisac, axées sur les échanges des expériences et surtout de leur reproductibilité. L'officier de liaison du Blaisac, Paul Pierre Mbeleg, est allé dans le même sens que le directeur général de la Cnps, lors la présentation des orientations générales du séminaire. Il rappelé la nécessité de partage des expériences et enseignements acquis lors des cinq précédents séminaires techniques. Ensuite, celle d'évaluer le niveau de satisfaction des uns et des autres, par rapport aux bonnes pratiques mises en place et implémentées au niveau de la sous-région. Globalement, ces échanges ont été positifs. Ils constituent pour chacun des participants, une source d'inspiration en vue de l'amélioration de la gestion des organismes de sécurité sociale d'Afrique centrale.



*Le Dg de la Cnps (à droite) et ses confrères du Blaisac en marge d'un séminaire*

Sept (07) présentations pays, de la Cnps du Tchad, de la Cnps du Cameroun, de l'Inss de la République Démocratique du Congo, de la Caisse de Retraite des Comores, de la Cnss de la République Centrafricaine, de la Cnss du Gabon, et de la Mutuelle du personnel de la fonction publique du Maroc, ont constitué la base des échanges sur le thème arrêté.

De manière générale, les exposés ont relevé l'apport des TIC dans l'amélioration de l'efficacité et l'efficience administratives et opérationnelles de la Cnps du Tchad, ainsi que l'appropriation par la Cnps du Cameroun des enseignements tirés de l'école sénégalaise et des lignes directrices de l'Aiss. Ces bonnes pratiques (paiement en un jour, l'opération de vérification des pièces d'état civil et des certificats de scolarité, le suivi des conférences hebdomadaires par Visio conférence et la gouvernance financière) ont, à ce jour, permis à l'organisme de sécurité sociale du Cameroun d'obtenir en très peu de temps, des résultats très satisfaisants.

## A l'image de la Cnps du Cameroun

Des recommandations ont été formulées pour l'amélioration de la gestion des organismes. Parmi elles, plusieurs déjà expérimentées et mise en œuvre par la Cnps du Cameroun. C'est le cas du suivi-évaluation du personnel et de la gestion par objectifs, l'optimisation de la gestion de la trésorerie, la diversification des investissements, la vulgarisation des opérations de bancarisation, la nécessité de constituer des réserves techniques importantes devant permettre le paiement des prestations pour une durée au moins égale à un an, la sauvegarde d'informations délocalisées pour se préserver d'éventuelles pertes ou sabotage du système d'information et la mise en œuvre des mesures préventives et proactives dans la gestion quotidienne. De même, ont été retenus les concepts du Juste prix, la dépense parfaite, l'efficience et les économies budgétaires, les Commandes groupées et la mise en place des mercuriales internes des prix..., qui font désormais partie de la vie quotidienne à la Cnps du Cameroun.

# 6

## Le chiffre

**Le nombre de certificats de mérite remis à la Cnps par l'Aiss au titre de Bonnes Pratiques. Ce qui fait de la Cnps l'organisme de sécurité sociale le plus primé.**

## SPORT D'ENTREPRISE

# Pour promouvoir la protection sociale du travailleur domestique

Dans le cadre de la célébration de la fête internationale du travail, la Cnps et le Bit ont voulu, à travers le sport, faire passer un message : les travailleurs domestiques ont, eux aussi, droit à un travail décent.

**Thomas TANG**

**L**e nombreux public présent au complexe sportif de l'Ecole des postes à Yaoundé, samedi 27 avril 2013, en est encore certainement fier.

Dans le cadre des activités organisées en prélude à la célébration de la 127<sup>ème</sup> édition de la fête du travail, la Cnps s'est associée au Bureau international du travail (Bit), pour passer le message sur l'avènement d'un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques au Cameroun.

Cette action de communication de proximité était axée sur la protection sociale de cette catégorie de travailleurs. Elle a été rendue possible par la participation de son équipe de Futsal (football en salle) à la 4<sup>ème</sup> édition du tournoi de Futsal interentreprises, qui s'est déroulée dans le stade à toit ouvert de l'Ecole des postes.

Pour le plaisir du public, l'équipe de la Cnps a joué trois matches amicaux d'un niveau technique élevé, en deux fois vingt minutes chacun. Malgré une connaissance limitée des règlements de ce sport de la part de ses joueurs, le premier a été facilement remporté 6-2 face au Bit, pendant que les deux autres ont été perdus 3-4 et 4-5 face à l'ARMP et l'ENAM, deux équipes visiblement habituées à la pratique du jeu. Dans le fair-play habituel, les « Futsalleurs » de la Cnps ont chaleureusement félicité leurs adversaires du jour. Il faut dire que pour cette fois, l'objectif était de participer et surtout, de promouvoir la protection sociale des travailleurs de main d'œuvre domestique par la Cnps, condition sine qua non pour leur assurer un travail décent.

C'est ainsi qu'après les matches, l'équipe de la Cnps, constituée de personnels issus des structures techniques, a expliqué au public l'importance de l'immatriculation de ces travailleurs à part entière à la Cnps. Dans un dialogue interactif convivial, il a été présenté aux travailleurs présents leurs obligations en tant qu'employeurs de main d'œuvre domestique, ainsi que les missions et prestations de la Cnps. Il a été également assuré à ces employeurs, dont certains semblaient encore l'ignorer, que grâce au reversement des cotisations sociales de leurs personnels de maison, la Cnps les accompagne financièrement dans la réparation des risques professionnels (maladies professionnelles et accidents du travail) et la redistribution des prestations sociales (allocations familiales et pensions). Il leur a été demandé de s'informer davantage en visitant le site [www.cnps.cm](http://www.cnps.cm), ou l'un des 33 centres de pré-



*Des sportifs de la Cnps*

voyance sociale de l'organisme présents sur le territoire national.

L'équipe de la Cnps, constituée pour la plupart de personnels de structures techniques, a pro-

mis de remettre ça, à chacune de ses prochaines sorties, pour éclairer la lanterne du grand public en matière de sécurité sociale.

## ÉQUIPE FANION

### Un nouveau bureau

C'est l'une des principales résolutions de sa récente Assemblée générale ordinaire

**E**n prélude à la relance de ses activités comptant pour l'exercice 2013, et sur instruction du Directeur Général, l'Amicale de l'équipe fanion de football de la Cnps, a organisé son Assemblée générale le lundi 29 avril 2013 dans la salle de conférences du Centre de Prévoyance Sociale de Yaoundé.

A cet effet, les états financiers de la saison 2012 ont été validés sans aucune réserve. L'on retient que ses membres ont participé à hauteur de 1 695 000 F ; le soutien de l'organisme à cette activité sportive sérieuse a été de 387 000 F. Les dépenses quant à elles s'élèvent à 1 730 220 F, le surplus constaté découlant de mains levées diverses. Le budget 2013 est estimé à 4 millions de F. L'Amicale est

ouverte à tout fan de football de l'entreprise. De même, des mesures ont été prises pour que tous les membres puissent avoir un temps de jeu équitable. Il est du reste prévu une quinzaine de matches au cours de l'année. Enfin, un nouveau bureau a été constitué, par consensus.

Il est constitué comme suit :

**Président** : Patrick Ongolo ;

**Secrétaire général** : Sylvestre Et-sombo ;

**Relations publiques** : Patrice Abanda Etong ;

**Commissaire aux comptes** : Robert Biteg ;

**Trésoriers** : Alfred Bikola et Christian Ndoumou.



## Anniversaire

Monsieur **ABDOULAYE ABOUBAKAR** en service à la DAG, Service de la Documentation et des Archives et Madame, ont la joie d'annoncer le 1<sup>er</sup> anniversaire de leur fille nommée **HAOUAOU ABDOULAYE BAH** le 23 mars 2013

## Naissance

Bébé **Naomie Crescencia OMOLOMA**  
Née le 02 juin 2013 au CHE



## Anniversaire

Madame **MINSILI EVINA Jeannine** en service à la DRH, SPGC, née le 11 mai 1958 a partagé son gâteau d'anniversaire avec amies et connaissances le **25 mai 2013** à son domicile à Yaoundé



## MARIAGES



**Josiane Clotilde ETONG**, en service à la DFP, Service des Ordonnancements et son époux, **ANDEGUE Luc Eric** sont mariés depuis le **17 novembre 2012** à Yaoundé



**Madame OMGBA, née EDANG Françoise Edwige** en service au Cps de Mvog-Mbi et son époux ont convolé en justes noces le **04 mai 2013** à Akonolinga



**Madame Ernestine EFFILA**  
Chef de Bureau de RP au Cps d'Ebolowa, nous a quittée le **17 mai 2013**

## DÉCÈS

*Que la terre  
de nos ancêtres  
leur soit légère !*

**NGO DINOGUI Elisabeth**  
en service au CPS de Mimboman, partie le **4 juin 2013**



## DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL

**De la représentativité à la dérive !**

Bien que représentant du personnel, le délégué des travailleurs est également astreint au respect de la légalité. Et contrairement à une opinion largement répandue, des nécessités impérieuses de service peuvent justifier sa mutation, compte non tenu de l'article 130 al.6 du Code du Travail.

Rhoméo MBADZAMA AWONO\*



**Le délégué du personnel est d'abord un émissaire : Qu'est-ce à dire ?**

Le délégué du personnel a des missions bien précisées :

« a) présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, concernant les conditions de travail et la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, les classifications professionnelles et les taux de salaire ;

b) saisir l'inspection du travail de toute plainte ou réclamation concernant l'application des prescriptions légales et réglementation dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

c) veiller à l'application des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la prévoyance sociale et de proposer toutes mesures utiles à ce sujet ;

d) communiquer à l'employeur toutes suggestions utiles tendant à l'amélioration de l'organisation et du rendement de l'entreprise ».

Ainsi libellées, ces dispositions de l'article 128 du Code du Travail ne laissent aucun doute sur l'activité représentative des délégués du personnel. Ces derniers, messagers par excellence certes, n'ont pas le monopole de conduire les desirata des travailleurs auprès du Chef d'entreprise. Ils ne devraient donc pas se tenir comptables de la vie des employés. Cf. article 129 du Code du Travail. Lesdits délégués exercent par ailleurs une activité reconnue de suggestion qui ne garantit pas d'office la prise en compte intégrale ou partielle de leurs propositions par le Manager qui, seul, répond de la gestion de l'entreprise.

**Le délégué du personnel est ensuite un travailleur : sa mutabilité.**

S'il n'est que représentant des travailleurs, la protection dont il jouit en tant que tel n'est pas moins sujette à flexibilité. Le principe juridique acquis est jusqu'ici constant : l'affectation conditionnée du délégué du personnel. Cf. article 130 al. 6 du Code du Travail. D'après cette disposition, toute mutation d'un représentant du personnel doit se faire avec l'accord de ce dernier devant l'Inspecteur du Travail du ressort. Pour autant, il ne semble pas évident que l'affectation d'un délégué du personnel sans observance des dispositions précitées soit effectuée en marge de toute légalité. Puisque, selon l'article 2 al. 1 et 3 de la Convention BIT (n°135) de 1971 concernant la protection des repré-



sentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accordées pour « leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions », ces facilités ne doivent pas « entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise ».

Dans la hiérarchie des normes juridiques, les accords, traités et conventions internationaux ratifiés par le Cameroun ont une force supérieure aux lois nationales. C'est ainsi que les dispositions légales contenues dans le Code du Travail (article 130 al. 6) sont à déconsidérer en l'espèce. Ce, au profit de la susdite Convention, à son article 2 qui dispose à ses alinéas 1 et 3 que : « 1. Des facilités doivent être accordées, dans l'entreprise, aux représentants des travailleurs, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions ». 2. Par contre, « L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise intéressée ».

Le maintien d'un délégué du personnel dans sa circonscription électorale pourrait alors s'assimiler à une facilité pour l'accomplissement de son mandat. Mais, les exigences professionnelles, les besoins de service, l'importance de la mission à effectuer par un travailleur, fût-il représentant des travailleurs, militent valablement en faveur de sa mutation, pour ne pas entraver le fonctionnement efficace du service d'affectation. La loi est dure, mais c'est la loi !

**Le délégué du personnel est enfin astreint au respect de la légalité**

Légalement, les représentants du personnel ont deux interlocuteurs pour leurs réclamations : l'employeur et l'Inspecteur du Travail. Qu'en est-il donc du résultat de leurs travaux ? Comment, quels sont les moyens que les délégués du personnel doivent utiliser pour la transmission de leurs différents messages ? La communication des travaux

syndicaux aux membres doit obligatoirement se faire avec les canaux communicationnels de l'entreprise : affichages (babillards physique et électronique de l'entreprise), magazine de l'entreprise, journal syndical éventuellement, etc.

De plus, les correspondances ainsi entreprises ne doivent en priorité concernées que les réclamations pour l'amélioration des conditions des travailleurs. À ce titre, il nous paraît assez osé que des représentants de travailleurs, sous prétexte de défendre les intérêts des employés, s'illustrent profusément dans la presse locale et sur Internet, bavards de tout et, surtout pas de l'essentiel. Toutes ces excentricités sont-elles légales ? Entrent-elles dans les missions dévolues au délégué du personnel telles que prévues par l'article 128 du Code du Travail ? Autant le reconnaître immédiatement, il paraît évident qu'en agissant de la sorte, ces représentants du personnel outrepassent le cadre légal d'exercice de leurs missions et tombent, fatalement, dans la démesure de l'illégalité. Un orgueil et une extravagance qui exposent assurément les délégués des travailleurs aux sanctions prévues par les lois et règlements en vigueur.

La diffamation est un délit prévu et réprimé par le Code pénal à son article 305. Une répression qui s'étend également à l'article 36 de la Loi n°88/016 du 16 décembre 1988 portant réglementation de la publicité. Davantage même, on pourrait dénoter qu'une telle attitude des délégués du personnel pourrait être assimilée aux injures, délit réprimé par l'article 307 de notre Code pénal. La conclusion s'impose alors que, même jouissant du statut de représentant des travailleurs, on ne reste pas moins respectueux des autorités légale et légitime qui managent nos entreprises. L'obligation de réserve impose du coup et d'office une certaine retenue dans le contenu des déclarations données dans les espaces utilisés ici et là. En dehors de tout contexte, et compte non tenu d'un certain prétexte, délégué du personnel manipulé ou pas, apparemment ligoté par des désirs profanes ; c'est seul devant la barre de sa conscience comme de celle de la justice qu'il devra répondre de ses agissements extra-professionnels. Bien évidemment, sans préjudice des poursuites disciplinaires dans son entreprise! Nul n'étant censé ignorer la loi.

**\*Cadre, Juriste internationaliste  
Direction des Prestations  
Service de la Législation  
et du Contentieux**



**M. Noël Alain Olivier MEKULU MVONDO AKAME**  
Directeur Général

# AU CŒUR DES GRANDES REALISATIONS SOCIALES

## La Caisse nationale de prévoyance sociale (Cnps) a opté pour des stratégies quinquennales

**2008-2012**, la Cnps a entrepris une phase marquée par la modernisation tous azimuts, du système d'information totalement refondu, au système organisationnel porté vers les standards internationaux. Ce nouvel élan a connu la réalisation de grands investissements visant à sécuriser et à fructifier les réserves : immobilier (réhabilitation de l'immeuble ministériel N°1 à Yaoundé à 13 milliards francs CFA, acquisition d'un imposant immeuble à Paris sis au boulevard des Capucines, etc.)

C'est ainsi que les réserves ont évolué de 13 à 53 milliards de francs CFA en quatre ans. Le nombre d'employeurs actifs est passé de 30 000 en 2008 à 48 000 en 2012, soit +60% et celui des assurés sociaux de 774 000 en 2008 à 634 000 du fait de l'assainissement des fichiers. Le Recouvrement des cotisations sociales est passé de 64 milliards 800 millions francs CFA en 2008 à 102 milliards francs CFA en 2012, soit + 58%. Les produits des placements financiers ont progressé de 900%. Le taux de bancarisation des pensionnés est passé de 1% en 2008 à 70% en 2012. L'élargissement de la couverture sociale en faveur des travailleurs domestiques, des sportifs, des conducteurs de taxi, bus et moto taxi a constitué un début d'extension de la protection sociale. En ce qui concerne l'offre de santé, le plateau technique des formations hospitalières de la Cnps a été complètement rénové et modernisé pour respecter les standards internationaux. Le Centre Hospitalier d'ESSOS à Yaoundé, en réalisant avec succès sa première chirurgie de l'obésité morbide le 08 octobre 2012, est désormais le Centre leader de cette chirurgie endoscopique dans la sous-région Afrique centrale.



**Le complexe de l'immeuble ministériel N°1  
à Yaoundé réhabilité par la Cnps**

Ces efforts soutenus ont été primés par l'Association internationale de sécurité sociale (Aiss) qui a délivré à l'organisme des Certificats de mérite consacrant ainsi l'originalité, la diversité et la pertinence du programme de modernisation entrepris. Il s'agit de :

- **Le Juste Prix en 2008 ;**
- **L'Opération de vérification de l'authenticité des pièces d'Etat civil et de certificats de scolarité (OVAPECS) en 2011 ;**
- **Le Ratio composite (outil méthodologique de pilotage interne) en 2011 ;**
- **La Télé déclaration des salaires en 2011 ;**
- **Le système de suivi des instructions managériales en CDL en 2011 ;**
- **Le paiement des prestations sociales en un jour en 2011.**

A ce jour, la Cnps est l'organisme de sécurité sociale le plus primé sur le continent par l'Aiss qui a choisi d'abriter son premier Bureau sous régional pour l'Afrique Centrale (Blaisac) au Cameroun. Le deuxième quinquennat (**2013-2017**) prévoit l'extension de la couverture sociale, la revalorisation de certaines prestations et la prise en charge de nouvelles prestations à l'horizon 2017, tel que l'a prescrit le Chef de l'Etat, S.E. Paul BIYA, dans son message à la nation du 31 décembre 2012. Ce défi s'accompagnera de l'automatisation à au moins 90% des activités de la Cnps, de la pérennisation des réserves, de l'amélioration progressive de la qualité du service, etc. La réalisation de ces objectifs appelle néanmoins le réajustement des paramètres techniques du régime auquel l'organisme s'est déjà attelé par des études appropriées.



# CHARTRE DES VALEURS



Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

## COUVERTURE

- ▶ Couverture sociale totale et complète des travailleurs camerounais : notre devoir, notre raison d'être, une responsabilité incontournable.

## CROISSANCE

- ▶ Des femmes et des hommes rassemblés et œuvrant vers un même objectif de développement, de réussite de l'entreprise et d'épanouissement personnel.

## COHESION

- ▶ Intégration des idées de chacun qui apprend à échanger, à partager et à se fédérer autour d'un projet et d'un objectif commun.

## CHANGEMENT

- ▶ Une remise en cause permanente des valeurs, attitudes et mentalités vis-à-vis de soi et du travail à partir d'une vision commune intégrée et partagée par tout le personnel;
- ▶ Notre potentiel de changer dépend du personnel et de leur capacité à travailler ensemble pour un même but.

## NETTETE INFORMATIONNELLE

- ▶ Chaque chose doit avoir un nom et une place afin de réduire au maximum le temps de recherche de l'information utile.

## NETTOYAGE

- ▶ Le matériel et le lieu de travail est nettoyé chaque jour jusqu'aux plus petits recoins.

## PERFORMANCE

- ▶ Un organisme qui sait où il va
- ▶ Un personnel qui se fixe et atteint des objectifs journaliers, hebdomadaires, mensuels et annuels ;
- ▶ Réduction maximale des délais de paiement des fournisseurs et des bénéficiaires des prestations sociales, nos clients.

## PERFECTION

- ▶ Le travailleur est appelé à une organisation parfaite de son travail et une discipline rigoureuse à son poste de travail.

## PARTICIPATION

- ▶ Des femmes et des hommes déterminés, capables de s'engager et de se dépasser pour trouver dans leur activité le résultat de leur accomplissement personnel, en formant ensemble une équipe qui gagne.

## SERVICE DE QUALITE

- ▶ Offrir un service de qualité totale afin d'assurer la satisfaction des besoins des clients comme notre devoir et non une faveur.

## SELECTION

- ▶ Une sélection des meilleurs moyens sur les méthodes actuelles pour exécuter une tâche ou atteindre un objectif.

## SOLIDARITE

- ▶ Les intérêts organisationnels prévalent sur les intérêts personnels. Chacun sait qu'il peut compter sur les autres et qu'il donne le meilleur de lui afin d'assurer la survie de l'entreprise, y compris en temps de crise.

Caisse Nationale de Prévoyance Sociale

Direction Générale : Place de l'Hippodrome BP 441 Yaoundé - Cameroun; www.cnps.cm Tel. 22 23 40 11, Fax 22 22 57 55