



N°48

Septembre 2022

Le 29/09/2022

A VRAI DIRE

1. TRANSITION A LA DIRECTION DE PALLISCO-CIFM

Depuis le 18 juillet 2022, le poste de Directeur Général a été supprimé du top management de PALLISCO-CIFM, qui est désormais coordonné par Messieurs **Alexandre DAVOULT**, *Directeur Administratif et Financier (DAF)* à Douala et **Richard FETEKE**, *Directeur des Opérations Industrielles et Forestières (DOIF)* à Mindourou. Ces derniers travaillent en étroite collaboration afin de continuer à conduire nos entreprises vers les objectifs de production, de compétitivité et d'efficacité économiques. La rédaction de PALLISCO-CIFM a recueilli leurs impressions quant à ces nouvelles responsabilités, afin de mieux comprendre ces changements, la nouvelle approche managériale et surtout, d'avoir une idée précise sur les hommes désormais à la tête de nos entreprises.

Arrivé au sein de PALLISCO-CIFM en février, en réponse à une offre faisant suite au départ de Monsieur Benjamin GRILLOT, Monsieur **DAVOULT** est titulaire d'un Master en Comptabilité et Finance. Il est entre autres spécialisé dans l'animation et le développement de l'activité commerciale, ainsi que la production des états financiers, etc. Maîtrisant la création de filiale et le pilotage des activités, il est doté d'une grande adaptabilité aux environnements variés, jouit d'un excellent relationnel et totalise 14 ans d'expérience professionnelle en Afrique pour des groupes français ou étrangers.

Fort de ce background, il intègre le staff de PALLISCO-CIFM avec comme missions et responsabilités, de garantir la fiabilité des éléments administratifs et financiers, s'assurer de la bonne gestion de l'entreprise, encadrer et superviser le bureau de Douala.

En termes d'objectifs professionnels, il entend optimiser l'organisation des services de Douala pour anticiper sur les risques financiers et permettre un fonctionnement efficace des activités des ventes. Pour atteindre ces objectifs du point de vue managérial, la touche particulière résidera dans la formation et la responsabilisation du personnel en place et aussi la dotation des services en nouveaux moyens, à l'exemple du logiciel de paie.



M. Alexandre DAVOULT

Pour ce qui est de la

perception de l'environnement du travail, le **DAF** dit pouvoir s'appuyer sur des équipes compétentes et expérimentées dans tous les services à Douala. Selon lui, les piliers fondamentaux pour la compétitivité et l'efficacité économique de notre entreprise sont entre autres, la maîtrise des coûts, du potentiel de production, ainsi que de l'activité commerciale.

Parlant de sa vision, l'avenir de PALLISCO-CIFM est de continuer dans la production et l'exportation des grumes aussi longtemps que la législation camerounaise le permettra. Aussi, l'entreprise devra continuer à développer l'activité de transformation pour anticiper sur l'évolution du cadre juridique de la filière bois au Cameroun.

Comme message particulier à l'endroit du personnel, il invite à maintenir l'implication et les efforts à tous les niveaux, pour emmener tous ensemble PALLISCO et CIFM vers un nouveau cinquantenaire !

Arrivé pour sa part en juillet, Monsieur **Richard FETEKE** est ingénieur agronome forestier, avec plus de 20 années d'expérience dans le domaine de la gestion forestière en région tropicale, notamment dans le Bassin du Congo (Cameroun, Gabon et RDC). Il a une très bonne connaissance du secteur forestier en général et une bonne compréhension des systèmes de gestion forestière sur les plans relationnel, technique et administratif.

Il est ainsi doté d'une excellente expérience dans la gestion forestière durable car il a accompagné de grandes entreprises au Cameroun et au Gabon, dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de l'aménagement des concessions forestières.

Monsieur **FETEKE** a été approché par la Gérance des entreprises PALLISCO-CIFM afin de réintégrer le staff de Mindourou pour superviser l'ensemble des activités industrielles et forestières. Le défi représenté par la coordination des activités de l'entreprise a été le leitmotiv de l'accord qui s'en est suivi.

Le **DOIF** dispose ainsi d'une large autonomie pour conduire le fonctionnement opérationnel

du site de Mindourou et a pour missions entre autres,



M. Richard FETEKE

administrer le site industriel et forestier, œuvrer de façon efficiente au développement des activités de la société, assurer des résultats industriels et forestiers acceptables, conseiller la société sur les besoins d'investissements, contribuer au contrôle des recettes et des dépenses, organiser la revue de direction et représenter la société auprès des autorités.

Le **DOIF** pense que le personnel d'une entreprise représente le principal moteur du développement efficace de ses activités et, sa gestion se doit d'être la plus juste et équitable possible. Il n'y a donc pour lui, aucune touche particulière en matière de management des effectifs, le plus important étant de parvenir à une gestion des ressources humaines qui favorise le développement des activités forestières et industrielles et en même temps, le développement individuel de l'employé. Ainsi, un accent particulier sera mis sur la gestion courante du personnel qui bénéficiera d'une grande attention de la Direction, notamment sur les aspects de recrutement, de rupture de contrat, les mouvements du personnel, le traitement et le paiement des salaires, sans oublier le Règlement Intérieur et les consignes en vigueur. Un plan de développement des carrières sera élaboré et constituera la base sur laquelle la Direction s'appuiera pour consolider une politique de promotion interne conséquente.

L'environnement de travail quant à lui peut être jugé de stable et favorable au développement des activités de l'entreprise, bien que l'idéal soit loin d'être atteint. Il est donc question d'œuvrer à créer un climat de travail dans lequel le personnel pourra se sentir à l'aise pour travailler et s'épanouir. Cela passe logiquement par l'instauration d'une communication claire et efficace avec le personnel et l'élimination de certaines habitudes néfastes.

Par ailleurs, la performance économique des entreprises forestières en général et celle de PALLISCO-CIFM en particulier repose sur trois principaux piliers à savoir, *la fiscalité, la qualité de la production* et de *la main d'œuvre* et enfin *les coûts de production*. Si le premier pilier semble difficilement maîtrisable du fait de son caractère administratif et légal, les deux derniers restent contrôlables et relèvent de la responsabilité du management de l'entreprise. Notre objectif est donc de parvenir d'une part à améliorer davantage la qualité des produits bois, rehausser les compétences techniques du personnel et, d'autre part à porter une attention particulière sur les intrants de production de façon à réduire logiquement les coûts.

La vision de monsieur **FETEKE** sur l'avenir de PALLISCO-CIFM qui restent les seules entreprises d'exploitation forestière certifiées *FSC®-FM* au Cameroun, est qu'il faut pouvoir prospérer tout en renforçant la volonté sans faille de poursuivre et d'améliorer la gestion durable des ressources forestières, cela en parfaite adéquation avec les exigences de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dignes de ce nom. Cet avenir qui est donc déjà

garanti, peut toutefois être renforcé à travers la formalisation et l'implémentation d'un véritable plan d'action RSE.

Comme message à l'endroit du personnel, « un seul mot : continuons les efforts de renforcement des actions environnementales, sociales et économiques, sans oublier d'assurer une meilleure communication aussi bien au niveau interne qu'avec les autres parties prenantes ».

ASSURANCE MALADIE

2. MIEUX COMPRENDRE LE SYSTEME

L'assurance maladie est une couverture et un dispositif visant à mettre la personne, en l'occurrence le salarié à l'abri des risques financiers de soins en cas de problème relatif à sa santé. Depuis l'année 2012, un système d'assurance maladie (mutuelle santé) pour les employés en CDI est applicable au sein de nos entreprises. Tout récemment, la possibilité a été offerte d'intégrer les membres de familles légitimes, notamment les conjoints et les enfants.

L'objectif ici est de permettre aux employés d'avoir des facilités dans la prise en charge sanitaire, ou encore d'amortir leurs charges financières, en cas de maladie. Pour cela, une convention a été signée avec un courtier d'assurance, avec l'engagement de l'employeur de supporter la moitié de la caution à payer et l'autre moitié par l'assuré. Pour ce qui est des membres de familles, le salarié est tenu de supporter en totalité les sommes nécessaires.

Les tableaux récapitulant les différentes prestations servies par l'assurance sont affichés sur les sites de Mindourou et Douala, il est important pour chacun de les consulter. Pour ce qui est de l'enveloppe financière, le plafond est passé depuis l'an dernier de **1,5 à 2,5 millions FCFA**. Ainsi, tout salarié assuré a droit à une couverture sanitaire d'un montant de **2,5 millions FCFA** chaque année. Le montant global du coût pour l'assurance maladie à PALLISCO-CIFM s'élève dès lors à environ **25 millions FCFA** par an.

Seulement, le remboursement réel des frais engagés par les assurés est limité à environ **2,5 à 3 millions FCFA** par an. Il en résulte donc des pertes considérables en matière d'assurance maladie, pour sous consommation.

Voilà pourquoi, il est important de comprendre les raisons d'une telle situation, lorsqu'on sait à quelle fréquence les employés et leurs familles sont confrontés aux problèmes de santé. Pourtant, depuis l'année 2021, il est désormais possible de se faire soigner au niveau l'Hôpital de District d'Abong-Mbang, en bénéficiant de la réduction tarifaire de 80% sur la prise en charge médicale.

Une étude est en cours au sein de l'entreprise afin d'améliorer ce système d'assurance maladie, avec notamment la disponibilité et l'effectivité de l'utilisation

des cartes de santé (contacts utiles au dos des cartes : 657 00 00 00 – 654 11 94 94 jusqu'à 17 heures, pendant les heures de fermeture, week-end et jours fériés 693 82 76 95 (Relais H24) afin que le Bon de Prise en Charge vous soit délivré y compris pour les volets Hospitalisation – Soins dentaires – Analyses médicales – Radios - Scanners), l'amélioration de la communication et surtout la conformité des dossiers de demandes de remboursements. De l'autre côté, les assurés doivent également faire preuve de sérieux et de respect des délais dans la constitution de leurs dossiers, car l'aboutissement d'un dossier dépend du respect de la procédure y relative. Chacun doit donc renseigner le numéro de police 20/31/550/2447 et toujours faire signer la déclaration de sinistre (formulaire d'assurance maladie) par un médecin inscrit à l'Ordre National des Médecins du Cameroun (ONMC) qui inscrira la nature de l'affection et non par les infirmiers ou majors, sans oublier d'apposer chez votre pharmacien son cachet également et vous fournir le ticket de caisse informatisé - Pour ce qui est des justificatifs, et les différentes factures fournies doivent être (seuls les originaux sont acceptés) dûment signées et délivrées par des structures sanitaires officiellement reconnues sur le territoire camerounais.

Enfin, dès lors qu'il est ainsi établi que l'entreprise a pris une bonne décision en inscrivant son personnel à l'assurance maladie, il apparaît impératif que chacun puisse véritablement jouer son rôle afin de rentabiliser ce système, pour le bonheur des employés et leurs familles.

Pendant nos congés : allons-nous faire consulter, prenons soin de nos dents et de nos yeux (Dentiste : 150 000/par an et par personne, Ophtalmologiste 150 000 pour les verres/tous les 2 ans).



Chez PALLISCO-CIFM, on avance avec assurance

IN MEMORIAM

3. HOMMAGE A MAKOLA PIERRE...

Nous avons enregistré avec regret le décès du salarié **MAKOLA Pierre** (manœuvre à CIFM), survenu le 27 Juillet 2022 à l'Hôpital de District d'Abong-Mbang, de suite de maladie. À cet effet, la Direction de nos entreprises, conformément à la réglementation et à ses usages, a apporté son soutien à la famille pour accompagner dignement le regretté collaborateur, avec la fourniture d'un cercueil, du nécessaire pour l'habillement et le transport de la dépouille, etc. Une délégation conduite par les responsables Communication **Hilaire SOL** et Suivi-Evaluation Qualité **DJEURIKANE Henri** a

aussi été dépêchée à ces obsèques, il convient dès lors de féliciter les collègues qui ont fait montre d'un comportement exemplaire, car aucun comportement malveillant ni acte d'indiscipline n'a été observé.

La famille a saisi l'occasion pour exprimer sa profonde gratitude à l'endroit des entreprises PALLISCO-CIFM pour le soutien et l'accompagnement sans faille dans cette épreuve douloureuse. L'ensemble de ses collègues, amis et connaissances garderont ainsi un souvenir mémorable de **MAKOLA Pierre**, comme l'atteste les quelques témoignages suivants :

AKAM Evelyne : « Pierre, tu étais mes pieds, disponible à tous mes appels dans le fonctionnement de notre association. Toujours à l'écoute des conseils des aînés, on n'entendait pas parler de toi négativement. Même dans tes colères, il suffisait du regard d'un aîné pour que tu recules et te calmes. Toujours souriant et amoureux de notre tradition, tu t'en vas, laissant derrière toi une chaise vide, ... Adieu mon petit frère **LAPIRO** ».

FANI Henri : « **MAKOLA Pierre**, paix à son âme ! Durant le séjour qu'il a passé au sein de mon équipe où il exerçait son activité professionnelle, ce collaborateur a toujours fait figure d'un homme humble, relaxe, obéissant, assidu et dévoué au travail. A présent qu'il nous a quittés si tôt, je lui souhaite de reposer en paix dans l'au-delà ».

MESSOBOT Rodrigue : « Nous avons un très grand regret et une grande douleur suite à la disparition de notre frère, ami et collègue **MAKOLA**. Vu son comportement au sein de CIFM, il a été un bon exemple pour tous. Assidu au travail, déterminé et actif, il laisse un grand vide au sein de notre équipe. Ne pouvant rien contre la fatalité de la mort, tes collègues te disent adieu, et que le Seigneur te réserve une place dans son royaume. ».

MEPONGO Jacques : « Mon témoignage est celui d'avoir perdu au-delà d'un collègue, un bras vengeur, un petit frère doux et disponible. Pierre était un bon commissionnaire, un rassembleur, il considérait ses aînés comme ses parents et nos enfants comme ses petits frères. Son départ subit nous laisse dans un fleuve de larmes, que la terre de nos ancêtres lui soit légère. ».



Dernières minutes de Feu **MAKOLA Pierre** avec ses proches

DYNAMIQUE COLLECTIVE

4. FEDERER ET MOBILISER LE PERSONNEL AUTOUR D'UN PROJET PARTAGÉ

Un **projet partagé** est un moyen efficace pour créer une cohésion d'équipe et favoriser une atmosphère chaleureuse au travail. Cela encourage les salariés à travailler ensemble, autour de valeurs communes et vers un même but. Cette collaboration renforce leurs liens et favorise une meilleure compréhension entre les collègues, car au fur et à mesure, des rituels d'entraide se mettent en place et chaque membre prend ses marques, pour contribuer à la réussite du projet.

C'est une stratégie au service des intérêts de l'entreprise, car elle favorise l'esprit d'équipe et l'émergence de nouvelles idées dans un environnement de travail plus agréable et détendu. En effet, lorsque dans une entreprise, le partage des connaissances est encouragé, cela améliore la productivité des employés et valorise les savoir-faire de chacun. C'est ainsi que des valeurs partagées finissent par être créées au sein d'un même service, d'une équipe ou d'une communauté, grâce à des activités concrètes qui impliquent l'ensemble du personnel.

Heureux de sentir naître une complémentarité entre leurs différents savoir-faire, les collègues vont s'encourager mutuellement et donner le meilleur d'eux-mêmes pour mener à terme le projet.

Plus efficace qu'un discours, un projet partagé permet d'impliquer les salariés autour de valeurs communes, car actifs et engagés personnellement, ils donnent le meilleur d'eux-mêmes, s'ils se sentent valorisés par la direction.

C'est ainsi que l'atteinte de l'objectif mensuel de production tant en forêt qu'à la scierie constitue à n'en point douter UN PROJET PARTAGÉ ! En effet, chaque salarié de nos entreprises est d'une manière ou d'une autre lié et concerné par cette productivité des équipes opérationnelles. Par conséquent, tout le monde doit s'impliquer et s'investir à son niveau, afin de contribuer à favoriser la réalisation de l'objectif de production fixé. Il ne devrait donc pas avoir des a priori selon lesquels, certains estimant ne pas être

payés à la production, affichent un désintérêt, voire de la désinvolture vis-à-vis des problèmes des équipes y assignées.

Les mécaniciens, maintenanciers et affûteurs, doivent avoir la pleine conscience de la délicatesse de leurs tâches pour le bon état de l'outil de travail, d'où le maximum de rigueur est attendu de leur part.

Pour ce qui est des équipes de production, le travail en chaîne doit être la boussole qui guide l'activité de tous. Le manoeuvre doit garder à l'esprit que l'exécution des tâches aussi basiques soient-elles, facilite et contribue aux travaux techniques (abattage, tronçonnage, débardage, cubage, sciage, ébouttage, etc.). C'est pourquoi, des réajustements, des exceptions ou des dépannages sont parfois nécessaires.

Des raisonnements anti professionnels tels que refuser d'aider dans certaines tâches sous le prétexte que cela ne fait pas partie de notre travail, sont à bannir.

Avec la revalorisation de la prime de production et surtout l'entrée en application de la double surprime, l'esprit d'équipe doit en effet transcender chacun de nous, la communion doit se ressentir tant sur le plan physique que psychologique. L'atteinte de l'objectif et si possible son dépassement doit constituer la véritable source de motivation des opérateurs, car c'est bien ce pourquoi nous allons au travail chaque jour.



L'union fait la force

Flash Info "PALLISCO-CIFM"

* Departs:

- Paul LAGOUTE (Directeur Général);
- FOTSO Armel (Responsable Inventaires – Planification – Suivi et Evaluation des opérations forestières) ;
- ZE MBONGUENE G. (Responsable Gestion du Matériel) ;
- NGASSA Ulrich (Agent Administratif en charge de bases de données débitées) ;
- BOGNOKO Olivier (Chauffeur).

* Arrivées :

- FETEKE Richard (Directeurs des Opérations Industrielles et Forestières) ;
- NJIKE Franklin (Assistant Technique et Administratif en Scierie).

PALLISCO-CIFM News

Edition: **R. FETEKE / A. DAVOULT / M.C NGOUE**

Rédaction : **Hilaire SOL**

Pour toute information, participation, suggestion ou création de nouvelles rubriques, bien vouloir prendre attache avec
H. SOL