



L'actu



FÊTE DU TRAVAIL 2020

Sérénité au PAK, malgré le Coronavirus

Conformément aux instructions du Chef de l'Etat, les manifestations publiques ce 1er mai au Cameroun sont annulées. Mais l'occasion reste propice à l'évaluation du climat social et au bilan en termes d'acquis et attentes du personnel.

Il n'y aura pas de défilé et autres festivités le 1er mai 2020 au Cameroun, du fait de la crise sanitaire liée au COVID-19. Néanmoins, au sein des entreprises, cibles principales de cet événement, la commémoration de la fête du travail demeure dans les esprits. Au Port Autonome de Kribi, l'on essaye de marquer le coup d'une certaine façon, notamment par des communications internes. C'est l'occasion de faire le point sur les avancées du dialogue social entre mai 2019 et mai 2020.

De prime à bord, l'on relève que la signature par le PAK, de la Convention Collective Nationale des Travailleurs des Organismes Portuaires Autonomes du Cameroun, révisée en 2019, a permis une amélioration des conditions salariales du personnel.

Ensuite, l'entreprise a pu créer de nouvelles opportunités relevant ainsi l'effectif du personnel. C'est ici l'occasion d'indiquer que la question du genre, portée par l'Association des Femmes du Port Autonome de Kribi (AFPAK) a été prise à cœur par le top management.

En effet, au démarrage de l'exploitation du port de Kribi en mars 2018, le PAK comptait juste 76 femmes, moins

du tiers de l'effectif. La courbe a progressivement évolué à 102 femmes en 2019 pour se situer aujourd'hui (mai 2020) à 112 dames. Celles-ci sont également sujettes à l'accession sociale au sein de l'entreprise. L'on distingue ainsi une femme Directeur, six Sous-directeurs, et huit chefs de services. Pour Mme Sophie NGOUE, présidente de l'AFPAK, « bien qu'en croissance, le pourcentage d'occupation des postes par les femmes au PAK, 13%, reste encore faible. Nous plaidons pour plus de représentativité en plus des programmes de renforcements des capacités ».

A propos du renforcement des capacités, 46 ateliers de formation ont été financés par l'entreprise courant 2019 pour un total de 247 personnels formés sur des modules divers. Dans la foulée, de multiples activités récréatives et sportives impliquant le personnel du PAK ont été organisées, marquées essentiellement par des rencontres sportives : foot, basket, hand, danses et marches sportives. Sur le détail du climat social, nous avons donné la parole au mandataire des délégués du personnel...

Le climat social au PAK est sain

J-Brice MVOA NGIEMA

Délégué du personnel du Port Autonome de Kribi.



Monsieur le Délégué, comment se présente le climat social au PAK ?

D'une manière générale, le climat social au PAK est sain et nous le ressentons en allant régulièrement au contact de nos collègues dans le cadre de nos missions. Aujourd'hui plus qu'hier, le personnel du PAK dans sa grande majorité affirme que nous sommes une jeune entreprise et que s'appuyant sur les moyens disponibles, l'employeur n'hésite pas à tout mettre en œuvre pour asseoir des conditions de travail décentes, contribuant ainsi à notre plein épanouissement dans l'exercice quotidien de nos tâches professionnelles. Nous saisissons d'ailleurs l'occasion de cette tribune pour présenter au nom de l'ensemble du personnel nos sincères remerciements au Directeur Général et au Directeur Général Adjoint qui veillent scrupuleusement à apporter les solutions idoines aux préoccupations exprimées par les collègues.

Concrètement, qu'elles sont les avancées auxquelles vous faites allusion ?

Il serait fastidieux d'énumérer ici la totalité des avancées mises en œuvre par l'employeur afin d'améliorer les conditions de travail du personnel au sein de notre entreprise. Nous pouvons néanmoins dire que des solutions concrètes ont été apportées à la majeure partie des doléances exprimées par les délégués du personnel à l'occasion de la célébration de la fête du travail édition 2019.

Il s'agit notamment de la création d'un Groupe de travail pour la mise en service du restaurant de l'entreprise ; de l'équipement (tables et chaises) du restaurant de MBORO ; du renforcement de la flotte des véhicules pour la bonne mobilité du personnel sur les différents sites de travail ; de l'octroi des flottes téléphoniques aux agents de maîtrises impliqués dans les services de quart, de la redistribution des primes de pilotage aux personnels concernés et du recrutement de nouveaux personnels pour alléger la charge de travail de certains de nos collègues. Nous ne pouvons énumérer tout ceci sans mentionner avec une pointe de nostalgie (rires) la prime de rendement 2018 perçue au lendemain des fêtes de fin d'année 2019.

Quid des attentes éventuelles ?

Les attentes demeurent hélas nombreuses et légitimes. Elles visent pour la majorité l'épanouissement des employés que nous invitons une fois de plus à nous approcher en cas de besoin, pour que nous puissions de manière régulière transmettre leurs doléances à l'employeur dans le cadre du Comité d'entreprise présidé personnellement par Monsieur le Directeur Général et au sein duquel tous les délégués du personnel siègent comme membres.

Que savez-vous des attentes de l'employeur vis à vis du personnel ?

A l'occasion de la célébration de l'édition 2019 de la fête du travail, Monsieur le Directeur Général dans son propos de circonstance avait exprimé des attentes que nous pensons encore d'actualité. Il indiquait que le personnel du PAK doit faire montre de plus de professionnalisme, plus d'éthique et de déontologie dans l'exercice quotidien de ses fonctions. Le PAK est une jeune entreprise qui ne manque pas d'ambition et la barre est fixée très haut par l'employeur concernant les objectifs à atteindre. Aucune place ne doit être laissée au laxisme, à la paresse et à l'indiscipline et pour paraphraser Monsieur le Directeur Général, « celui qui donne en redemande plus ! »

Enfin, quel regard est-ce que vous, Délégués du personnel, portez sur le travail et comportement professionnel des collègues ?

Nous n'allons pas nous ériger ici en juges de circonstance mais allons juste inviter ceux de nos collègues qui continuent à faire l'objet de convocations aux différentes sessions du Conseil de discipline à plus de professionnalisme dans l'exercice de leurs activités. Nous sommes toujours très gênés lorsqu'un personnel nous sollicite pour l'assister devant le conseil de discipline à cause d'un manquement à l'éthique professionnelle. Soyons tous responsables et très respectueux du règlement intérieur et de la hiérarchie.

There is serenity in PAK, despite the Coronavirus

In line with the instructions of the Head of State, the public demonstrations on 1 May in Cameroon have been cancelled. However, the occasion remains conducive for assessing the social climate and evaluating the achievements and expectations of the personnel.

There will be no parade and other festivities on May 1, 2020 in Cameroon because of the health crisis linked to COVID-19. Nevertheless, within the companies, the main beneficiaries of the event, the commemoration of the International Labour Day remains on people's minds. In the Port Authority of Kribi, an attempt is being made to mark the day in a special way, notably through internal communications. It is an opportunity to take stock of the progress achieved in social dialogue between May 2019 and May 2020.

At first glance, it should be noted that the signing by the PAK of the National Collective Agreement for Workers of the Autonomous Port Authorities in Cameroon, amended in 2019, has led to improved salary conditions for the staff.

Then, the company was able to open new opportunities, thus increasing the number of staff. This is an opportunity to indicate that the gender issue, championed by the Women's Association of the Port Authority of Kribi (AFPAK) has been taken to heart by the Top Management.

Indeed, when the port of Kribi started her operations in March 2018, the PAK had just 76 women, less than a third of the workforce. The number gradually increased to 102 in 2019 and today (May 2020) to 112 women. They are also entitled to appointments within the company. There is one lady Director, six ladies, Assistant Directors and eight others, Service Heads. For Mrs. Sophie NGOUE, Chairperson of the AFPAK, «although on the rise, the percentage of women occupying positions in the PAK, 13%, is still low. We plead for more representativeness in addition to capacity building programmes».

On capacity building, 46 training workshops have been financed by the company during 2019 for a total of 247 staff trained on various courses. In the same vein, many recreational and sports activities involving PAK staff have been organised; mainly: football, basketball, handball, dances and fitness walking.

For more details about the social climate, we give the floor to the representative of the staff delegates.



“The social climate in the PAK is healthy”

J-Brice MVOA NGIEMA

Staff Delegate of the Port Authority of Kribi



Sir, how is the social climate at PAK?

Generally speaking, the social climate at PAK is healthy and we feel it by regularly going to contact our colleagues within the framework of our activities. Today, more than yesterday, the vast majority of PAK staff members understand that we are a young company and that, with the means available, the employer does not hesitate to make every effort to establish suitable working conditions, thus contributing to our full development in the daily performance of our professional tasks. We would like to seize the opportunity of this forum to extend, on behalf of the entire staff, our sincere appreciation to the General Manager and the Deputy General Manager who are meticulously seeing to it that appropriate solutions are found to the concerns expressed by colleagues.

In concrete terms, what are the improvements you are referring to?

It would be cumbersome to list here all the improvements implemented by the employer in order to better the working conditions of the staff within our company. Nevertheless, we can say that concrete solutions have been found to most of the grievances expressed by the staff representatives on the 2019 Labour Day celebrations.

These include the creation of a working group for the commissioning of the company's restaurant; the equipment (tables and chairs) of the MBORO restaurant; the reinforcement of the fleet of vehicles for the good mo-

bility of staff on the various work sites; the granting of telephone fleets to supervisory staff involved in shift services, the redistribution of pilotage bonuses to the staff concerned and the recruitment of new staff to ease the workload of some of our colleagues. We cannot list all this without mentioning with a pinch of nostalgia (laughs) the 2018 performance bonus received the day after the 2019 holiday season.

Any expectations?

Unfortunately, expectations remain many and legitimate. For the most part, they are geared towards the fulfilment of the employees, whom we once again invite to approach us if need be, so that we can regularly pass on their grievances to the employer within the framework of the Works Council personally chaired by the General Manager and in which all the employee representatives sit as members.

How about what the employer expects from the workers?

During the 2019 Labour Day celebrations, the General Manager, in his speech, outlined expectations that we believe are still relevant today. He indicated that the PAK staff must exhibit more professionalism, more ethics and deontology in the daily performance of their duties. The PAK is a young company that is not short of ambition and the benchmark was set very high by the employer in terms of the objectives to be achieved. No room must be left for laxity, laziness and indiscipline and to borrow the words of the General Manager, «He who gives asks for more!”

Finally, how do you, as Staff Representatives, rate the work and professional behaviour of your colleagues?

We are not going to be judges of circumstance here, but we are just going to invite those of our colleagues who continue to be invited to the various hearings of the Disciplinary Board to be more professional in the exercise of their professional activities. We are always very uncomfortable when staff approach us to assist them before the disciplinary council because of a breach of professional ethics. Let us all be responsible and very respectful of the internal rules and regulations and of our hierarchy.



John YEWOH FORCHU

DRH du Port
Autonome de Kribi

TÉLÉTRAVAIL

comment apprécier le rendement du personnel ?



La crise sanitaire actuelle impose aux entreprises un nouveau mode de fonctionnement, notamment le travail à domicile via des outils informatiques. Sur le cadre juridique et le suivi/évaluation de cette organisation d'un autre genre, nous avons sollicité l'analyse du DRH du Port Autonome de Kribi (PAK), John YEWOH FORCHU.

■ Dispositions légales

Le Code du Travail du Cameroun laisse le choix de l'organisation du travail à l'employeur au sein de son entreprise. Par conséquent, tout employeur pouvant supporter les charges liées au télétravail est libre d'instaurer ce mode de travail. Il faut néanmoins relever que la crise sanitaire en cours exige une certaine distanciation sociale, même en entreprise. De plus, la mesure est clairement prescrite en cette période par le gouvernement de la République. Dès lors, pour les besoins de continuité de l'activité, le Directeur Général du Port Autonome de Kribi (PAK) a instruit aux chefs de structures de réorganiser le travail en alternance : présentiel et télétravail, de sorte à respecter la distanciation sociale qui s'impose.

■ Les indispensables outils

Le PAK est doté d'une Direction des Systèmes d'information et de la Documentation (DSID), avec des personnels hautement qualifiés. Elle est en charge de l'acquisition et du déploiement du matériel informatique au sein de l'entreprise. À date, tous les responsables sont dotés de matériel informatique pouvant assurer un télétravail efficace. Les collaborateurs quant à eux sont en contact direct avec leurs responsables qui leur donne des ins-

tructions qu'ils se chargent eux-mêmes de faire remonter au niveau de la hiérarchie.

■ L'évaluation du rendement

Les chefs de structures peuvent évaluer leurs collaborateurs via la promptitude des réactions face aux tâches ou sollicitations à leur endroit. Ceci n'empêche pas que la sollicitation soit physique et dans ce cas, le travailleur est obligé de se présenter au sein de l'entreprise. En bref, le rendement des employés en mode télétravail peut être apprécié d'une part par la promptitude à réagir aux sollicitations et d'autre part, par la réalisation des tâches assignées par leur hiérarchie.

■ Quelques inconvénients, tout de même...

La confidentialité des documents est particulièrement remise en cause en mode télétravail. Volontairement ou par erreur de destinataire, un document confidentiel peut hélas se retrouver entre des mains non autorisées. Il y a aussi l'impossibilité d'accéder à distance au serveur pour une éventuelle extraction ou exploitation de données via l'ERP. Il faut aussi composer avec la disponibilité de la connexion internet.



ALERT COVID-19

HOME HYGIENE MEASURES MESURES D'HYGIÈNE À DOMICILE



1 Once back home, don't touch anything
De retour à la maison, ne rien toucher



2 Take off your shoes outside
Enlever ses chaussures à l'extérieur



3 Wash your hands with soap and water
Se laver les mains avec de l'eau et du savon



4 Take off the day's clothes and place them as to be washed
Enlever les vêtements de la journée et les mettre à laver



5 Take a full bath
Prendre sa douche



6 Disinfect your personal items (telephones, keys, bags, etc.)
Désinfecter les effets (téléphones, clés, sacs, etc)



7 Wash your hands with soap and water
Se laver les mains avec de l'eau et du savon



LE PORT AUTONOME DE KRIBI
BARRE LA VOIE À LA
PROPAGATION DU
CORONAVIRUS

PORT AUTHORITY OF KRIBI
FIGHTS AGAINST THE SPREAD
OF CORONAVIRUS

The virus will not enter my house Le virus n'entrera pas chez moi

Déclarer tout cas suspect ou son propre cas au **1510** ou **699 909 103**
Report any suspicious or own case at

Pour toutes les demandes relatives aux opérations commerciales, nous joindre.

dex@pak.cm

For all operations pertaining to commercial transactions, please contact us.

Lexique

• **Faux fret (Dead freight) :**

montant dû au transporteur, en dédommagement du défaut de chargement de tout ou d'une partie des marchandises contractuellement prévues pour être embarquées.

La lettre
du **PAK**



Attention, le masque est un déchet dangereux

En effet, pour éviter d'être contaminé par le Covid-19, porter un masque est nécessaire et même déjà obligatoire. Seulement, sa courte durée d'efficacité pose deux contraintes : contrainte économique avec l'obligation d'en acheter régulièrement et contrainte écologique car après usage, le masque devient un réservoir de microbes, bactéries et virus qui en font un déchet dangereux. Eco-geste nous suggère quelques actions simples qui permettent de palier à ces deux contraintes.

Ecogeste de la semaine :

- ✓ **Enlever le masque sans toucher avec les mains nues la partie exposée (externe) qui pourrait avoir piégé des microbes et virus ;**
- ✓ **Laver les mains après retrait du masque ;**
- ✓ **Pour le masque non réutilisable, le détruire ou le jeter uniquement dans les poubelles ou tout autre point dont on a la garanti de la collecte pour destruction ;**
- ✓ **Pour une réutilisation saine du masque lavable (contrainte économique), il faut le tremper juste dans de l'eau hydro-chlorée (javel) à 5% pendant 10 min.**

Directeur de publication : Patrice MELOM - **Directeur de rédaction :** Harouna BAKO - **Rédacteur en chef :** Ursula NKOA
Secrétaire de rédaction : Félicité BAHANE N. - **Rédacteurs :** Félicité BAHANE N. ; Patrice LOUMOU ; Gaël Pascal AMOUGOU
AMOUGOU - Traducteurs : KAMGA ; Régine Clémence NGONO MANGA - **Graphisme et mise en page :** Cyrille NGOUABOU C.

www.pak.cm
contact@pak.cm
+237 222 462 100
[@portofkribi](https://www.facebook.com/portofkribi)
[kribiport](https://www.linkedin.com/company/kribiport)