



VISITE D'ENTREPRISE - PHP REÇOIT LE MINADER



DÉPART À LA RETRAITE JUIN 2016

Les serviteurs une fois de plus honorés

P.3

RENTÉE DES TISSERINS 2016

Le staff félicité !

P.3-4



MISE AUX NORMES

Audit de Surveillance FairTrade

P.8





PLANTATION DU HAUT PENJA (PHP)

FILIALE DU GROUPE COMPAGNIE FRUITIÈRE B.P. 05 NJOMBE

VIE DE L'ENTREPRISE



Pont en attente d'inauguration



Pont sur le fleuve Kumbe : coupure du ruban



Inauguration du pont sur le fleuve Kumbe : population en liesse



Accueil du MINADER



En station de conditionnement Dia Dia



Fin de la visite : photo de famille



Départ à la retraite : le représentant des retraités reçoit son paquet minimum



Départ à la retraite : une retraité exprime sa joie via un chant de circonstance



L'artiste-retraité reçoit des encouragements



Rentrée scolaire 2016 - 2017 des Tisserins : accueil du Top Management PHP



Rentrée scolaire 2016 - 2017 des Tisserins : Photo de famille staff dirigeant



Rentrée scolaire 2016 - 2017 des Tisserins : Les plus anciens et la première cuvée.



P.4-5 **Actualités**

- Départ à la retraite
- Projet TRANSFORM
- Les rentrées scolaires : Une équation à plusieurs inconnues !
- Rentrée Complexe Les Tisserins 2016 : le staff félicité !
- Réouverture de la cantine des travaux centraux

P.6-7 **Dossier**

- Projet Mars : une aube nouvelle à La PHP
- Visite d'entreprise du 12/08/2016, PHP reçoit le MINADER !
- CARBAP : une formation réussie...

P.8 **RSE**

- Ecole Familiale Agricole : fin d'année scolaire...
- Entretien entre PHP et le Doyenné de MBANGA !
- Audit de surveillance FairTrade
- La sécurité des travailleurs...

P.9 **La vie dans les syndicats**

- La Plateforme syndicale PHP...

P.10 **Parole aux femmes**

- La PHP fête avec les veuves et les orphelins de Loum !

P.11 **Culture & Sports**

- Blagues
- Réflexion du mois

Etat Civil

- Carnet Rose
- Avis de décès

Directeur de la Publication :

Armel François

Comité Editorial :

Françoise NGOSSO, Joseph MANDENG, Pierre KAMENI, Dr Christine TSIMI, Antoine LIHAN

Rédaction :

Achille KOUAM, Daniel ESSAME, Richard BETOTE AKWA, Kuntz EPONGO, Calvin DJONANG, Zacharie EPOH, Parfait ATANGANA, Emile SOPDONG KENFACK Dehane, Sandrine MBAKOP, KAME Fils Gaston, F. M. Mahop, Ghislain MOBE, SHITI Benedicta, CHIMBO Boniface, NGWENZAH Honorah, KAPSEK NDIPA Daniel, Christian Sambe, Centre TRANSFORM, Njombé, Pauline B., Nestor TATMI, la Plate-forme Syndicale, EWOH Silas.

Illustration photos :

Joseph DOGMO, Sandrine MBAKOP, Parfait ATANGANA, Emmanuel EPONGO.

Création et Mise en Page :

Parfait ATANGANA, Sandrine MBAKOP, Marque Plus



A. FRANÇOIS
Directeur Général

EDUQUER, FORMER

Le mois de septembre s'achève, laissant derrière nous le spectre de la rentrée scolaire, ce moment si difficile dans l'année où chaque famille de la PHP se démène pour trouver les ressources et les places dans les différents établissements scolaires ou universitaires. L'entreprise partage ce fardeau avec ses employés par de multiples actions d'appui direct ou indirect. Parmi les appuis directs, le plus significatif demeure le prêt scolaire sans intérêt débloqué cette année à hauteur de 42 500 000 FCFA. En matière d'appui indirect, c'est le lieu de rappeler qu'au cours des années 2015 et 2016 la PHP a construit, réhabilité, équipé 32 salles de classe dans les arrondissements de Manjo, Loum, Njombé-Penja et Tiko augmentant ainsi les possibilités d'accueil des établissements scolaires de plus de 2000 élèves. Dans le même temps, grâce à la certification FAIRTRADE obtenue par la PHP, les différents comités élus pour les employés de la PHP pour gérer le bonus FAIRTRADE ont pu construire et réhabiliter 16 salles de classe, pour un montant de plus de 110 millions de FCFA apportant ainsi une contribution significative à l'effort de l'entreprise pour améliorer l'accès à l'éducation dans son périmètre de rayonnement.

Enfin, nous ne pouvons passer sous silence, la contribution de qualité offerte par le complexe scolaire des Tisserins. Cet établissement privé laïc, géré par une équipe de qualité tant au plan pédagogique qu'administratif accueille quelque 430 élèves de la maternelle au baccalauréat.

La qualité des infrastructures financées par la PHP avec l'aide de l'Union Européenne et de l'enseignement dispensé ont permis d'obtenir des taux de réussite remarquables allant de 80% pour le BEPC et le baccalauréat série D à 100% pour le Certificat d'Etude Primaires, l'en-

trée en 6e ou encore le baccalauréat série C.

Parallèlement à l'enseignement général menant au baccalauréat, la PHP a développé en partenariat avec la Confédération des Ecoles Familiales Agricoles du Cameroun financé par l'IECD afin d'offrir une première alternative aux enfants ne pouvant, pour différentes raisons, s'engager dans le cycle long du baccalauréat. L'Ecole Familiale Agricole offre la possibilité d'être formé, en 3 ans, par alternance entre l'enseignement général et une formation agricole, aux métiers de l'entrepreneuriat agricole. Cette filière accueille aujourd'hui 35 élèves pour les 3 années d'enseignement. La PHP met à disposition quelques hectares de terrain pour les enseignements pratiques et des bourses pour le démarrage des activités des nouveaux entrepreneurs.

Avec l'IECD, la PHP accueille le projet TRANSFORM qui dispose des formations à la transformation des produits agricoles. Chacun peut y suivre des formations adaptées à son projet professionnel et acquérir des savoir-faire inestimables.

Je ne saurais refermer cet éditorial sans faire référence au « Centre de Formation aux Métiers de la Banane ». Il est le fer de lance du système de formation de la PHP et dispense de nombreuses formations tant par leur nature que par le nombre des bénéficiaires. L'an dernier près de 50% des employés de la PHP ont pu suivre une formation et c'est un facteur incontestable d'amélioration des performances de l'entreprise. J'encourage tous les responsables de la PHP à faciliter l'accès à la formation et à tous les salariés de l'entreprise à faire l'impossible pour participer effectivement aux formations auxquelles ils sont conviés.

Eduquer, former, une exigence pour le progrès de l'entreprise et l'amélioration de la qualité des emplois offerts par la PHP.



DEPART À LA RETRAITE - Juin 2016 : la PHP honore encore une fois ses serviteurs

Il n'a pas l'allure d'un sexagénaire. La tête bien sur ses épaules, le regard perçant, un joli petit sourire régulièrement accroché à ses lèvres, on a du mal à croire qu'il fait partie de ceux à qui l'entreprise va dire au revoir ce jour. Trente neuf ans qu'il arpente pistes et stations de conditionnement de bananes dans le Moungo. Il a connu l'OCB et la privatisation de 1991, il a vécu la grande grève de 1997 avec toutes ses conséquences, le plan social de 2001, et la fusion en 2004. Il vous parle avec force et détails du convoyage de la banane par train de Njombé jusqu'au port de Douala, un temps que les moins de 40 ans ne peuvent pas connaître. L'histoire de la PHP il la connaît, et peut vous la raconter à longueur de journée. Pour avoir balayé les différentes étapes du processus de production de la banane, du planting jusqu'à l'emballage en passant par les soins aux fruits, il maîtrise les arcanes du métier. Du haut de sa longue carrière, François MOFFO le plus ancien des dix collaborateurs qui ont été honoré le vendredi 26/06/2016 au cours d'une cérémonie d'au revoir riche en couleur en a vu des vertes et des pas mûres, il a tenu bon et bravé des étapes. François sait que la retraite n'est pas une fin en soi, qu'elle est loin d'être une sanction. Il peut donc s'en aller d'un cœur léger, dérouler une nouvelle phase de sa vie, riche de son expérience au contact des hommes et de la nature à la PHP à l'instar de ses dix autres compagnons de route.

Présidé par Monsieur Antoine LIHAN Directeur des ressources Humaines, qui avait à ses côtés, Messieurs Joseph MANDENG DREX, Richard BETOTE Chef service RH, le Dr. TSIMI et Madame Isabelle OUATTARA, le rendez-vous biennuel institué dans la maison depuis quatre ans, pour dire solennellement au revoir aux collègues ayant atteint l'âge de départ à la retraite a été un grand moment. Tout commence vers 13 heures lorsque le DRH retrouve dans la grande salle du Club Djoungo les vedettes



Photo de famille de la cuvée de Juin 2016

du jour parées de leurs plus beaux atours. Après avoir pris le temps de serrer la main individuellement à chacun des désormais retraités, le DRH a pris la parole pour les féliciter, et leur dire tout le bien que la PHP pensait d'eux après tant de services rendus à l'entreprise. Il s'est appuyé sur les conseils en les invitant tout particulièrement à gérer avec sagesse et pondération leur nouvelle vie pour en profiter au maximum. En conclusion de son propos le DRH leur a confirmé que toutes les dispositions étaient prises afin que la pension viellisse leur soit payée au niveau de la CNPS dans la foulée de leur départ. Annonce qui a eu le don de soulever une salve d'applaudissements et des cris de joie. Promesse leur a aussi été faite de traiter avec une attention toute particulière les cas de demande de stage de

leurs enfants.

Après un brillant intermède musical exécuté a cappella par une retraitée survoltée, Monsieur BWAME KOUM Jeannot le porte-parole des retraités s'est adressé à l'assistance question de remercier Le DRH pour ses conseils et sa sollicitude, encourager et féliciter la PHP au regard de toutes les innovations positives observables depuis quelques années dans le management et la prise en charge de manière globale des employés. Au nom de tous ses camarades retraités, il a souhaité longue vie et beaucoup de succès à la PHP et à tous ses dirigeants.

Remise de cadeaux à tous les retraités, ripaille, ouverture de la piste de danse et photos de famille ont constitué Le point d'orgue de cette mémorable journée au cours de laquelle, outre la joie qui transparaisait sur les visages des retraités et qui illuminait leurs conjoints et l'ensemble des invités, on a pu admirer l'immense talent de danseur de l'assistant RH Pastor Ndjoh Mbongue, la souplesse des coups de reins du DRH, et l'agilité légendaire du Docteur TSIMI. Vivement Décembre pour la prochaine cérémonie.

Parfait-Aimé ATANGANA

Liste des retraités de juillet 2016

MATRICULE	NOM PRÉNOM	SECTEUR	ANCIENNETÉ
920232	BWAME KOUM Jeanot	Mbome	21 ans
918087	TCHAMI Emile	Loum1	25 ans
100084	KENNE Victor	Nassif-Haut	25 ans
400050	NANA Jacob	Nassif-Haut	25 ans
820917	NZOKO Victor	Nassif-Haut	18 ans
100060	WOKAM Monique	Mantem1	25 ans
800050	YOMO Dieudonné	Nyombé	38 ans
500135	MOFFO François	Penja-Ouest	38 ans
830440	NGUENDJIO Julienne	Magasin Central	17 ans
900057	DIKABO Martine	Magasin Central	17 ans

Projet TRANSFORM : se faire connaître!

Lancé en 2014 au Cameroun par l'IECD (Institut Européen de Coopération et de Développement) avec l'appui de la PHP et de l'Agence Française de Développement, le projet TRANSFORM (Transferring capacities to Small entrepreneurs in Food-processing, Research and Management), basé à Njombé, contribue à la structuration des filières agroalimentaires locales à travers la formation et l'accompagnement de leurs acteurs principaux : les exploitants agricoles (EA), les Petites et Moyennes Entreprises spécialisées en transformation agroalimentaire (PMEA) et les TPE informelles de l'alimentaire (TPEA : restaurateurs de rues, vendeuses de beignets, etc.).

Les producteurs (EA) ainsi que les gérants de TPEA sont formés puis accompagnés individuellement sur leur lieu de travail dans l'amélioration de leurs pratiques de production et de vente, ainsi que dans la gestion de leur activité.

Les entrepreneurs et porteurs de projet d'entreprise agroalimentaire bénéficient quant à eux d'un dispositif innovant pour les accompagner dans la mise sur le marché de produits alimentaires transformés : un parcours d'incubation dédié aux entreprises du secteur, combinant formations de groupe, coaching individuel, conseil spécialisé, expérimentation en laboratoire et mise en réseau. Au cours de ce parcours, les entrepreneurs sont suivis et conseillés à chaque étape de la mise au point et du lancement de leur produit : étude de marché, tests de production, fixation d'un prix de vente, établissement d'une stratégie marketing, approvisionnement en matières premières et emballages, formalisation d'un business model et d'un business plan viables et perti-



Ananas en cours de transformations

nents...

Le Centre TRANSFORM a été conçu de manière innovante sous forme containerisée. Il répond aux normes agroalimentaires et met du matériel professionnel à disposition des entrepreneurs afin qu'ils

puissent créer et produire des produits finis locaux de qualité, directement commercialisables. C'est ainsi que régulièrement des entrepreneurs viennent produire du jus, des confitures, des biscuits... afin de les commercialiser ensuite. C'est le cas par exemple d'Africa Bio, une petite entreprise qui, grâce à l'accompagnement et au soutien du Centre TRANSFORM, a lancé sa gamme de jus de fruits bio ZA'A vendue dans plusieurs supermarchés de Douala. Ainsi grâce à une équipe solide composée de formateurs et accompagnateurs en gestion, en agroalimentaire ou encore en techniques agricoles : - 27 entrepreneurs ont intégré le parcours d'incubation et sont accompagnés dans le lancement ou le

développement de leur projet d'entreprise agroalimentaire (jus de fruits, fruits séchés, vin de palme, confitures, sirops, biscuits...)

- 55 agriculteurs ont été/sont formés et accompagnés en gestion d'exploitation et sur différentes thématiques techniques (ananas, papaye, utilisation des produits phytosanitaires)

- 39 gérants de TPEA (jeunes et femmes ruraux) ont été/sont formés à la gestion de base de leur activité et ont été appuyés sur les techniques de fabrication (organisation du travail, hygiène / sécurité, innovation...).

Les 3 parcours de formation et d'accompagnement de TRANSFORM (EA, TPEA et PME) sont proposés tout au long de l'année. Fin juillet une vingtaine d'agriculteurs ont entamé une formation sur le cacao, un nouveau parcours TPEA a été lancé début août à Loum avec 16 participants et une nouvelle promotion d'entrepreneurs PME) verra le jour en octobre.

Contact : Centre TRANSFORM, Njombé - site Cofruca
6 94 94 47 06, transform.cameroun@iecd.org





Les rentrées scolaires : Une équation à plusieurs inconnues !

Les rentrées scolaires sont là, une période pendant laquelle les réflexions des parents sur "le comment assurer ?" s'intensifient, un véritable casse-tête chinois ! En zone urbaine, la période de rentrée scolaire est aisément perceptible au regard de la densité du trafic dans les marchés, supermarchés, établissements scolaires ou encore au sein des agences de voyages, stations de trains. Les autorités administratives s'organisent nécessairement sur le plan sécuritaire en vue d'éviter les dérapages incontrôlés qui sont liés à ce type de transition (accidents routiers, vols, piétinement, etc.).

La date de rentrée est connue bien à l'avance, seulement le paradoxe voudrait que la majorité des parents ne soient pas prêts à l'échéance dite. En effet, beaucoup de parents attendent 02 à 03 semaines de la rentrée avant de se lancer dans les préparatifs. Plusieurs raisons à cela. Le besoin d'assurance quant aux livres en usage et ainsi éviter les mauvaises surprises ; le choix délégué des familles d'attendre la dernière minute



pour ses employés, les réoccupations sont d'un tout autre ordre. Pour y remédier, notre entreprise a institué une formule innovante qui donne réponse au problème. A ce propos, elle octroie chaque année au mois d'août, et ce à taux d'intérêt 0 (zéro), des prêts scolaires aux parents ayant enregistrés leurs progénitures légitimes dans le fichier de la Direction des Ressources Humaines. Les tranches d'âges allant de 03 à 21 ans. L'unique contrainte est celle de n'être pas sous le coup d'un virement irrévocable envers une institution bancaire quelconque. A première vue, cela pourrait être taxé de mesure sévère, seulement l'entreprise désire préserver ses employés du

pour s'activer ou encore le rapport enfants/finances, équation pas toujours facile à résoudre.

Pour ce dernier cas, à la PHP et

risque de surendettement dont les conséquences pour les familles ne sont plus à démontrer. Par ailleurs, il est bon à savoir, parallèlement les banques ont la possibilité d'octroyer des prêts scolaires à ceux des employés qui en font la demande expresse.

Cette politique sociale d'accorder des prêts scolaires aux parents-employés des Plantations du Haut Penja est une volonté de notre Direction Générale de trouver des inconnues essentielles à cette équation des rentrées scolaires. Cette dernière s'intégrant parfaitement dans ses fonctions régaliennes en tant qu'entreprise citoyenne. Cependant, si nous nous inscrivons dans la logique selon laquelle *la main qui reçoit en redemande davantage*, nous pourrions émettre le vœu de voir réviser à la hausse les taux actuellement appliqués par catégorie socio-professionnelle.

Vivement que les heureux bénéficiaires de ce séisme en fassent bon usage pour le bien-être de leurs progénitures.

Christian SAMBE, DST

Rentrée Complexe Les Tisserins 2016 : le staff félicité !

Le Complexe Privé Laïc Les Tisserins à vision élitiste, est un établissement d'excellence d'enseignement général à cycles maternelle, primaire et secondaire. Les cycles maternelle et primaire ouvrent leurs portes dès septembre 2006 avec les petite et grande sections puis les classes d'Initiation à la lecture jusqu'au CM2. A la suite de ces derniers, le secondaire ouvrira les siennes en septembre 2007. La particularité de ce cycle est l'accent mis sur les études scientifiques dès la classe de seconde jusqu'en classe Terminale. Les études littéraires n'ayant pas encore été envisagées. Cependant, les enfants dès la classe de 6ème prennent des cours de langue à dessein de faciliter leur orientation dès la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire quelle que soit l'option choisie (scientifique ou littéraire).

Les effectifs admis dans ces classes et aux différents cycles sont de 30 à 35 élèves, soit 430 élèves par an pour l'ensemble de l'école. L'enseignement secondaire par exemple verra fluctuer, en cette rentrée 2016-2017, son effectif à la hausse (200 à 210 élèves). Une fluctuation qui s'explique selon le Principal du Collège, M. André NYOBE, par le désir profond des parents de voir inscrire leurs progénitures dans cet établissement de référence au regard de ses brillants résultats à comparer avec les autres établissements de catégorie identique du département du Moundou.

A propos de résultats sur l'année 2015-2016, il faut dire qu'ils sont des plus reluisants. 100% aux Concours d'entrée en 6ème et CEP. Au secondaire, 05 mentions au Baccalauréat. Soit un pourcentage général de 91%.

Devant cette performance, la Direction Générale de notre entreprise n'a pas hésité à réunir les enseignants et le staff dirigeant, tous "maîtres d'œuvres" de cette réussite, autour d'un déjeuner-débat au mythique club Djoungo. Une première quant à la démarche. Elle leur a d'ailleurs promis de perpétuer cette initiative. Le but étant de permettre aux enseignants de faire corps avec leur haute hiérarchie pour plus de proximité, de motivation et donc de résultats.

Sous le haut patronage des Directeur Général et des Relations Extérieures, ce déjeuner aura permis particulièrement au Directeur Général de mettre des noms sur les visages de ceux qui assurent l'instruction des jeunes Camerounais et de surcroît enfants de ses employés. Passée cette phase de prise de contact, s'en suivra un échange détendu et convivial pour mieux apprécier les avancées dans la ges-



tion du quotidien de l'établissement. Des décisions immédiates seront prises à l'instar de davantage approvisionner la bibliothèque en livres pour toutes les classes.

Il sera tout aussi question d'envisager de nouveaux axes de diversification de l'offre scolaire faite par l'établissement jusqu'ici. A ce propos, une réflexion a été lancée et le staff dirigeant a l'obligation de la mûrir sur les prochains mois. Il ne faut pas oublier la plus importante des décisions, car concerne directement les finances de ce corps de métier exerçant au Complexe les Tisserins : ils auront eux aussi droit à une prime ! Quel soulagement pour ceux-ci, qui ont accueilli la nouvelle avec un tonnerre d'applaudissements en signe de remerciement.

Enfin, hommage sera rendu aux plus anciens des enseignants au nombre de 03 et par la même occasion à une des trois élèves de la première cuvée dudit établissement devenue enseignante d'Espagnol sera présentée pour la fierté de notre entreprise qui peut ainsi de targuer de "boucler la boucle" (dixit Directeur Général) en recrutant de jeunes Camerounais qu'elle a formé quant à la moitié de leur cursus ! Dans l'entremède, les heureux bénéficiaires se relayeront à la table du buffet où des mets succulents les uns que les autres leur ont été concoctés avec doigté par les cuisiniers du Club. "Comme à tout examen, il y a une séance de rattrapage" dira le Directeur Général avec humour, pour les encourager à refaire un autre tour de buffet.

Une aussi belle journée n'aurait pas pu se terminer sans la séance photos. Tous sont repartis joyeux, comblés en promettant de continuer à donner le meilleur d'eux-mêmes pour davantage de rayonnement de leur établissement, le nôtre !

Sandrine MBAKOP

Réouverture de la cantine des travaux centraux

Quand la réouverture de la cantine des services centraux ? Telle était la question posée dans le magazine N°04 « Au cœur de la PHP ».

En effet, une note de la Direction Générale suspendait le fonctionnement de celle-ci du fait des travaux de réfection. Ceux-ci ont duré quelques mois et donné naissance à notre cantine telle qu'elle se présente aujourd'hui, on dirait un bâtiment nouvellement construit !

A priori, tous les abonnés pensaient qu'après les travaux, le même rythme devait reprendre immédiatement sans conditions, service tenu du rôle qu'elle joue pour les employés des services centraux. Leurs pronostics ont bien entendu été déjoués dans la mesure où pour la Direction Générale, il était question de penser une nouvelle approche du concept de cantine et donc un nouveau mode fonctionnement qui réponde autant que faire ce peut aux exigences de politique sociale qu'elle s'est fixée pour la satisfaction de ses employés quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.

Comme conséquence, la trêve prendra plus de temps que ne l'auraient imaginés les habitués de ce lieu de restauration et donc tout espoir d'une réouverture prochaine ! Le mot cantine tendait alors à disparaître des conversations quotidiennes.

Courir chez ESSOMBA au restaurant **Tourne-dos**, au **carrefour Sembong** ou au **Club banane**, deviendra désormais un réflexe. Contre toute attente, le 29 juin 2016, la note N°74 /DRH/MB/RB/2016 de la Direction des Ressources Humaines, vient faire cesser les suspens. Elle déclare officiellement la réouverture de la cantine le 04 juillet 2016, tout en précisant les conditions d'accès. Cette fois-ci, elle intègre également les Cadres, particularité de cette réouverture.

Au jour J de l'ouverture, soit le 04 juillet 2016, ce jour qui a fait saliver plus d'un, seules 23 personnes ont répondu présentes à l'appel. Ce n'était pas encore la grande l'ambiance, on pourrait même parler d'une rentrée timide. On comprend très bien cette attitude, surtout que beaucoup de mois se sont écoulés avant l'effectivité de la réouverture tant annoncée. Certains y faisant juste un tour question de s'en rassurer.

Il faudra attendre quelques jours plus tard pour que les habitudes reprennent corps. Aujourd'hui, tôt le matin dans les services, c'est la collecte des billets de réservation. Personne ne voudrait plus rater le repas de midi. La réouverture est une réalité désormais.

Quelques aspects accompagnent cette réouverture : un personnel discipliné et qualifié, l'accueil courtois, le cadre décent, la qualité du repas et un moyen d'information (téléviseur avec réception canal sat). Ne peut-on pas parler d'une cantine moderne ?

Camarades, réservons nos billets à temps et nous aurons notre repas entre midi et treize heures. Bon appétit à tous

Daniel ESSAME



Projet Mars : une aube nouvelle à la PHP

Nous avons rêvé d'une agriculture de 4^{ème} génération arrivée à une technologie futuriste, et permettant de rentrer dans une dynamique efficiente. La situation globale de la PHP sur le point de la production n'est pas très reluisante, la preuve depuis la fusion SPNP-SBM-PHP, il n'y a qu'en 2015 que la Direction Générale a déclaré officiellement avoir réalisé des bénéfices. Ceci dû à de nombreux facteurs endogènes comme exogènes. Le constat est que la PHP n'optimise pas assez ces ressources, qui pourraient si elles étaient adéquatement exploitées lui auraient fait gagner beaucoup plus.

La Production étant l'épine dorsale de l'entreprise, elle devrait être à même de fournir 100% du chiffre d'affaires, cependant on ne récolte que 95% de nos fruits laissant plus de 5% de notre chiffre d'affaires au champ, on utilise encore plus de matériel que prévu pour les tâches, on perd en station près de 10% de la banane usinée.

C'est dans l'optique d'améliorer cet état des choses que la Direction d'Exploitation via la Direction Qualité et sous couvert de la Direction Générale, a mis sur pied le projet MARS (Management pour l'Amélioration des performances de la Récolte et la Station) pour faire de la PHP un fleuron de la compagnie fruitière.

Le projet a ainsi été lancé en Janvier 2015 par une équipe jeune et dynamique constitué de quatre assistants développement Process. Armée du OK de la Direction Générale qui n'a pas lésiné sur les moyens pour la réussite de ce projet, l'équipe projet a posé ses pieds à PHP Bas pour la première phase et sur toute la PHP en ce qui concerne tous les autres ateliers.

Un projet Révolutionnaire

Contrôler le suivi des intrants, harmoniser et normaliser tous les processus de production à travers la définition des fiches de postes de travail, améliorer la formation des travailleurs par un suivi-évaluation de proximité, améliorer le Management appliqué aux différents secteurs de production, mutualiser les ressources matérielles et les forces de décision, améliorer les conditions de travail (environnement de travail et ergonomie des postes), inciter la motivation, la responsabilité et la culture d'entreprise dans la masse ouvrière, révolutionner la gestion de la production à travers de nouveaux outils de gestion simples mais efficaces. Tels sont les objectifs majeurs visés par le projet avec pour finalité :

- Valoriser nos fruits >>> augmenter notre rendement conditionnement
 - Augmenter la productivité de nos organisations>>>Semaine à 5 jours :
 - Offrir au commerce une qualité constante de nos fruits (QS>87%) toute l'année :
- La démarche adoptée pour atteindre ces objectifs est une approche structurée comme suit : Diagnostic-Analyse de l'existant-Etudes-Propositions-Réalisation

Un projet au cœur de notre entreprise

6 ateliers majeurs ont été arrêtés pour la mise en place de ce projet à savoir : La Récolte, La Station, La Gestion des flux, Le HSE, La Maintenance et Les RH. Le premier volet de cette série concernera la récolte.

La Récolte, un axe prioritaire pour l'entreprise

L'optimisation de la récolte est l'axe prioritaire de l'entreprise car retrouver 100% de nos fruits nous permet d'assurer au moins 98% de notre chiffre d'affaire. A cet effet MARS a mis un accent sur la géolocalisation des régimes à travers la mise sur pied du Système d'Information pour la Production Agricole (SIPA), développé par le siège à Marseille, qui est un outil permettant de gérer toute la production partant du comptage, jusqu'à la récolte avec pour point majeur l'édition des cartes de récolte ;



Un Outil qui change tout

En effet avec cet outil on peut connaître la position exacte d'un régime qui a été compté, pré-calibré et récolté et par la même occasion restituer la quantité des régimes non récoltés, sans compter la fiabilisation absolue des indicateurs de productivité chose qui a longtemps manqué à notre entreprise.

Une technologie de pointe au service de la production

Connaître la position géographique d'un plan, sa date de planting, la date de jet d'une fleur, la date de pré calibrage, la date de récolte, d'emballage, d'expédition d'un fruit n'est plus une chimère. Le geste simple qui peut assurer la disponibilité de toutes les informations est le flashage, un geste simple mais tellement novateur. Il permet de réaliser automatiquement les opérations de comptage, précalibrage en une seule étape, et à la récolte permet de réaliser le pointage automatique en penderie. Pour ce faire, on utilise :

- Des Codes-barres pré imprimés qui sont la carte d'identité d'un régime. Ils sont posés au moment du comptage et renseignent sur la date, la semaine et la couleur, la position géographique, et même le nom de l'opérateur. Douze semaines plus tard au moment du pré calibrage ce code barre est reflashé pour renseigner le nombre de régimes prêts à être coupés, et donc trois jours après le pré calibrage ils sont flashés en penderie pour indiquer que le régime a bien été récolté. Ainsi le cycle de ces codes prend fin, le régime est sorti du circuit ;
- Des terminaux de Flashage : le matériel utilisé pour la traçabilité a longtemps été des terminaux lourds, encombrants peu étanches, et ne permettant pas un usage facile et dont la fiabilité des coordonnées était assez faible. Aujourd'hui le matériel utilisé est un terminal Android de dernière génération avec une précision de géolocalisation de 100% des régimes ;
- Un support informatique bien fourni géré par des monitrices bien formées qui assurent le traitement des données, le reporting, tout ceci à partir des logiciels développés pour la circonstance.

En effet l'utilisation du matériel technologique de dernière génération associée à notre production n'est plus une utopie. Ne soyez plus surpris de rencontrer dans des parcelles des opérateurs avec ce matériel, ils ne prennent pas des photos, ils travaillent.

Avec un grand appui du Directeur Général qui est à fond sur ce projet, Mars prévoit doter la récolte des



Tablettes permettant de gérer la récolte en temps réel, ainsi plus aucun régime ne sera oublié en parcelle, Finies les heures de marche à la recherche d'un éventuel régime perdu au milieu de dix mille, Le sabrage au champ aussi est terminé.

Ainsi, le Chef de secteur connaîtra le volume de production de son secteur, la densité et la productivité de ses parcelles, il pourra même faire un suivi en temps réel de sa récolte à partir de son PC, connaissant ainsi la quantité de régimes précalibrés mais non récoltés et ainsi améliorer ses taux de recouvrement.

Le contremaître récolte n'ira plus en plantation à l'aveuglette car, une équipe a déjà fait l'étude de ses parcours récolte et lui a défini les parcelles à couper à l'avance ainsi que les quantités, une carte représentant tous les régimes précalibrés dans les parcelles lui est remise.

Un chemin optimal de récolte lui est remis avec les heures de début et fin de chargement dans les parcelles. Avec le flashage et la cartographie, c'est :

- 100 % des régimes de précalibrage récoltés hors vol
- 50 % de gain de productivité au comptage & pré calibrage
- Des réalisations de 70 régimes/homme en moyenne à la récolte
- Réduction du temps de recherche des régimes dans les parcelles ce qui concourt à l'amélioration des heures de fin de la récolte (gain minimum de 2h/jour)

Avec MARS la récolte devient tout un plaisir et le meilleur reste à venir.

To be continued...

Ghislain MOBE/Achille KOUAM

CARBAP : une formation réussie des agriculteurs écologiques du bananier plantain

Plus de 80 personnes, composées d'agriculteurs, de représentants des organisations de producteurs et des institutions gouvernementales, d'étudiants du Centre de Formation aux métiers agricoles de Mbanga et de la Faculté d'Agronomie et des Sciences Agricoles de Dschang, accompagnés de leurs enseignants, de chercheurs et de techniciens agricoles ont participé à la journée de formation à l'intensification écologique de la culture du bananier plantain, organisée à Njombé sur la station expérimentale du CARBAP le 23 juin dernier. Cette formation était conjointement organisée par le CARBAP, le CIRAD et l'IRAD dans le cadre du Projet C2D Plantain Cameroun.

Le bananier plantain, véritable aliment de base au Cameroun et en Afrique Centrale et de l'Ouest est malheureusement devenu un produit de luxe pour certains ménages en raison d'une offre sur les marchés très inférieure à la demande. Il est indispensable de produire plus ! Mais comment ? Doit-on améliorer les systèmes de culture multi-espèces traditionnels existants, au risque de remettre en cause leur rôle vivrier, leur performance globale et leur résilience ? Doit-on développer la monoculture intensive du point de vue des intrants, certes productive mais dont le coût environnemental n'est plus à démontrer ?

Le CIRAD propose, en collaboration de ses partenaires, une voie intermédiaire : l'intensification écologique. Il s'agit de construire avec les agriculteurs des systèmes de culture innovants, productifs et durables, basés à la fois sur des pratiques culturales modernes et sur des services fournis par l'agrosystème aux bananiers plantains. À titre d'exemple, nous pouvons citer des cultures associées qui auraient un rôle de contrôle des mauvaises herbes, ou qui auraient un impact sur les populations de ravageurs comme le charançon noir du bananier et les nématodes. Cette voie innovante implique des recherches agronomiques originales dont certains résultats étaient présentés pendant cette journée de formation. Les différentes problématiques abordées étaient les suivantes :

- la gestion d'un peuplement de bananiers plantains : organisation spatiale, densité, tuteurage, haubanage, sélection des rejets successeurs, ceillonnage précoce et tardif ;



Visite d'entreprise : PHP reçoit le MINADER !

Les Plantations du Haut Penja, entreprise productrice de banane dessert est une fois de plus mise sur les feux des projecteurs en ce 12 août 2016 avec la visite officielle dans le département du Mounjo, de SE. Monsieur Henri EYEBE AYISSI, Ministre de l'Agriculture et du Développement Rural. Faire un tour dans le milieu ambiant de cette entreprise qui peut sans aucun doute être citée en exemple parmi les rares entreprises citoyennes au Cameroun.

Initialement invité par le groupement des producteurs de poivre (labellisés Poivre de Penja), le Patron de l'Agriculture au Cameroun, choisira de transiter d'abord par les Plantations du Haut Penja dans le cadre d'une visite d'entreprise. Comme de coutume, notre sens de l'hospitalité a pu être démontré car le comité d'organisation n'a pas lésiné à mettre les petits plats dans les grands en vue de donner de l'importance à une telle visite.

Le MINADER foulera, exactement à 11h, le sol du centre de formation professionnelle de la PHP, lequel a pour vocation de former aux métiers de la banane les nouveaux arrivants et d'organiser des recyclages divers pour les employés exerçant déjà au sein de l'entreprise. Il sera donc accueilli de mains de maître par la jeune AYISSI EWANG Conrade Pauline mise en beauté pour la circonstance.

Les formalités usuelles d'accueil seront rapidement bouclées et toute la délégation entrera dans le vif du sujet à savoir les exposés sur la vie de l'entreprise. Les aspects Ressources Humaines, Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) et FairTrade seront abordés de manière succincte.



À la fin des exposés, le Ministre prendra à son tour la parole pour dire son agréable surprise quant aux avancées de la PHP dans son domaine. "Connaître la PHP sur du papier à Yaoundé c'est différent de la connaître sur place". Il ne manquera pas de l'encourager à aller de l'avant pour davantage de rayonnement tant du Cameroun, territoire d'exercice de ses activités agricoles, que de l'entreprise et enfin de sa maison mère.

Place ensuite aux tours des plantations de la pépinière, où avec la Responsable TCHOKOTCHEU Pélagie, il a pu prendre contact avec les différentes variantes du plant de bananier avant sa mise en terre en passant par la plantation Dia Dia où, cette fois avec le chef secteur MOUCHILI et son Directeur de Domaine Claudio ABARCA, il a pu se voir expliquer le transit du vitro plant de la pépinière au champ et les différentes étapes de sa vie rendu à ce stade de sa croissance et enfin à la station d'emballage du même secteur où il lui a été expliqué tour à tour la fin de la chaîne de production, le processus de conditionnement, et le transport jusqu'au Quai fruitier.

Il n'aurait pas pu terminer cette visite sans faire un tour sur le site du Comité de Gestion Environnementale et Sociale (COGES) où des femmes, ayant gracieusement reçues des parcelles en jachère de la part de la PHP, cultivent du manioc (semences également fournies par notre entreprise), les légumes et autres tubercules qu'elles peuvent revendre sur le marché local ou plus afin de mieux répondre aux charges familiales.

Le point de chute sera le mythique Club Djoungo où un déjeuner sera servi. Le comité d'organisation s'est déployé là aussi pour lui réserver non seulement un accueil chaleureux mais surtout un moment de repos dans une belle ambiance avant

l'étape suivante.

Notre entreprise n'en est pas à sa première expérience en termes d'accueil d'hôtes d'une telle envergure. En effet, alors que PHP célébrait ses travailleurs le 24 avril 2015 via une importante cérémonie de remise des médailles, Son Excellence Monsieur Grégoire OWONA Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale nous faisait l'honneur de sa présence.

Ce n'est pas tout, le 13 avril 2016, fraîchement nommé et ce dans le cadre de sa tournée de prise de contact auprès de ses administrés, le Gouverneur de la Province du Littoral, Samuel IVAHA DI-BOUA choisit lui aussi de marquer un temps d'arrêt au sein de cette structure qui emploie 6 500 personnes au quotidien. Le chef de la Province a pu toucher du doigt les réalités propres à la production de la banane dessert, apprécier les efforts consentis par ladite organisation pour l'amélioration tant des conditions de travail de ses employés que la vie des communautés environnantes. Au Salon des Entreprises du GICAM tenu à Douala du 31 mai au 04 juin dernier, PHP y a eu droit à la visite de stands de 02 illustres Ministres de notre République respectivement Ses Excellences Monsieur Louis Paul MOTAZE, Ministre de l'Economie de la Planification et de l'Aménagement du Territoire et la Ministre de Recherche Scientifique et de l'Innovation, Madeleine TCHUENTE.

En outre, PHP est l'une des rares entreprises dans son domaine qui a su réaliser une transition douce et sans heurt de la responsabilité sociale à la responsabilité sociétale. M. Grégoire OWONA en 2015 parlera d'elle en termes d'"**exemplarité sociale**" et un an plus tard c'est-à-dire au 01er mai 2016, tous les discours prononcés diront qu'elle est "**un exemple à suivre**".

Le MINADER vient donc s'ajouter à la liste de ceux, qui, ayant vécu ne serait qu'une journée en son sein, révisent systématiquement leurs impressions. "*Edifier*", "*conforter dans l'option gouvernementale d'appui au développement et d'incitation à l'initiative*", "*félicitations dans tous les domaines*", "*encouragements*", "*appui*", "*soutien*", "*accompagnement*" tels sont ses mots clés à l'endroit des Plantations du Haut Penja. Il a su apprécier le fait que l'entreprise s'inscrive dans son propre développement de part la qualité de son engagement et de sa technicité.

Sandrine MBAKOP

Culteurs à l'intensification



- la fertilisation du bananier plantain : type d'engrais, dose, fractionnement des apports ;
- la prévention et la gestion des mauvaises herbes ;
- la prévention et la gestion du charançon noir du bananier : reconnaissance des stades du cycle du charançon noir du bananier, de ses dommages et des méthodes de lutte, dont différentes méthodes de piégeage ;
- la prévention et la gestion des nématodes du bananier : reconnaissance des dommages racinaires des nématodes et méthodes de prévention, dont la jachère ou le matériel végétal sain ;
- la prévention et la gestion de la cercosporiose noire du bananier : reconnaissance des stades de la maladie sur les feuilles du bananier plantain et de méthodes de lutte, dont l'effeuillage.

La formation était participative : chaque participant pouvait tester une pratique ou proposer sa façon de faire. Comme l'a souligné Dr. Sylvain Dépigny à plusieurs reprises, il ne s'agissait pas d'imposer une façon de cultiver le bananier plantain ; l'objectif était de donner les moyens aux agriculteurs de construire leur propre système de culture, adapté aux objectifs de leur système de production, à leurs moyens de production et à leur motivation d'agriculteur de s'inscrire dans une agriculture plus ou moins technicienne. Promouvoir la multiplicité des pratiques et techniques culturelles existantes, issues de l'expérience des agriculteurs et de la recherche agronomique, est un moyen d'encourager l'émergence de systèmes de culture innovants à base de bananiers plantains, plus productifs, mais également respectueux de l'environnement et des hommes.

Pauline B., CARBAP

Calling for participation

We continue to believe that together we can pursue this beautiful adventure called "Heart of the PHP", our company newsletter. With the release of June 2016, he scored his seventh step! All by your beautiful contributions so diverse and varied. Thank you!

To live and continue its mission to inform, it has more need than ever of one and all in terms of proposals for articles to be published in as far as upcoming editions are concerned.

We reiterate here our call for participation from all segments that constitute the population of employees in our company.

"Heart of the PHP" provides a platform for sharing and exchanging what you do well where you are (good practice for achieving the objectives of production and productivity of everyone in his job)!

It's always a great pleasure to read and publish you! Send your items through HR Assistants channel or send them directly to the following address: cellcom@phpcam.net.

The Editorial Board

Appel à participation

Nous continuons de croire qu'ensemble nous pouvons maintenir le cap de cette belle aventure qu'est "Au Cœur de la PHP", notre journal d'entreprise. Avec la parution de Juin 2016, il a marqué son 7ème pas ! C'est en cela grâce à vos belles contributions si diverses et variées. Merci !

Pour vivre et continuer sa mission d'informer, il a plus que jamais besoin de tous et de chacun en termes de propositions d'articles à publier lors des parutions prochaines.

Nous réitérons ici notre appel à participation auprès de toutes les couches qui constituent la population des employés de notre entreprise.

"Au Cœur de la PHP" vous offre une plateforme de partage et d'échanges de ce que vous faites de bien là où vous êtes (bonnes pratiques pour l'atteinte des objectifs de production et de productivité chacun dans son métier) !

C'est avec un plaisir toujours renouvelé que nous attèlerons à vous lire et publier ! Merci de faire acheminer vos articles par le canal **des Assistants DRH qui transmettront ou envoyer directement à l'adresse suivante** : cellcom@phpcam.net.

Le Comité de rédaction



Ecole Familiale Agricole : fin d'année scolaire et sortie de la 5^{ème} promotion !

Trois (03) ans ont suffi aux élèves **KEMGOUM Augustin** (production bananier plantain), **LANGMI Alex Daryl** (production semence PIF sur bananier plantain), **Azangue Tematio Yadine** (production de piment), **DJUKU Tiago Armand**, **NANA Rosaline** et **DJOPPA Romuald** (tous trois en production de poulets de chair) pour restituer aux enseignants, parents, amis et connaissances le fruit de leur labeur. Le 23/06/2016 est alors le jour où ces jeunes de l'Ecole Familiale Agricole(EFA) PHP dont la moyenne d'âge est de 19 ans ont soutenu chacun dans le domaine où il a été formé.

Devant un jury assez mérité, ces élèves avec assurance et en toute éloquence ont démontré qu'ils avaient acquis des connaissances suffisantes leur permettant d'être autonome. Chacun dans son domaine a démontré quelles sont les étapes nécessaires à la production d'une plante issue du fragment(PIF), d'une bonne pépinière de piment ou alors d'un bon poulet de chair ; ce qui restera à faire pour le jury, c'est d'encourager ces jeunes dont on voit l'avenir en rose.

Pour clôturer ce parcours élogieux, il leur sera remis au 02 juillet 2016, des parchemins et du matériel approprié pour l'exercice de leurs activités. Journée marquée par un double événement à savoir la remise des parchemins aux lauréats de la 5ème promotion (session de juillet 2016) et l'organisation d'une journée porte ouverte, la première de l'histoire de cet établissement d'insertion professionnelle des jeunes sortis du circuit scolaire classique.

Tout commencera à 10h30 mn avec l'arrivée de Monsieur NOUHOU BELLO, Sous-préfet de Njombé-Penja accueilli par les élèves de l'école immédiatement suivi par l'exécution de l'hymne nationale puis celui des EFA.



La suite du programme s'articulera sur trois temps forts. Primo, les différentes allocutions, tour à tour le discours du principal de l'EFA PHP en la personne de Monsieur TATMI NESTOR, suivi du discours de la vice-présidente de l'EFA PHP en la personne de Madame CHOKOTCHEU Pélagie, ensuite celui du président de la Fédération des Ecoles Familiales Agricoles du Littoral (FEFAL) en la personne de Monsieur MANDENG JOSEPH et enfin l'allocution du Sous-préfet. Secundo, la remise des prix aux six lauréats sortants sus-mentionnés et enregistrés à cette session. Les soutenances porteront respectivement sur l'élevage et l'agriculture.

Les trois soutenances sur le thème de l'élevage portaient sur les poulets de chair. En termes de prix, le major recevra un lot composé d'un (01) pulvérisateur, une paire de bottes, 05 abreuvoirs 2ème âge, 03 mangeoires 1er âge, un balai, un sachet diurétique, un sachet antibiotique, un sachet anticox, un vermifuge, un sachet désinfectant, un sachet de vitamine, un bouquet de fleurs etc.

En agriculture, les trois derniers élèves ont soutenu sur la culture du piment ; la production des semences de bananier plantain et la production du ba-

nanier plantain proprement dite.

Le major en option agriculture a eu en plus du pulvérisateur, une paire de bottes, un sac d'engrais, un plantoir, une machette, un arrosoir, un bouquet de fleurs. Les élèves en formation n'ont pas été lésés, ils ont eux aussi eu droit à un paquet minimum.

Tertio, nous sommes passés à la phase visite des ateliers à savoir :

- Atelier de transformation des produits locaux (fabrication jus de piment, vin rouge à base de foléré, nectar de papaye, biscuit au zeste d'orange et d'arachide, jus d'ananas, beurre de cacao, confiture d'ananas) ;
- Atelier artisanat (production nappe et napperon) ;
- Atelier agriculture (aubergine violette, PIF, piment, plantain) ;
- Atelier d'élevage (poulet).

Vivre cette cérémonie de très près, nous a donné de comprendre et confirmer que la PHP est en phase avec la politique du gouvernement qui est celle de faire de la jeunesse camerounaise, une jeunesse capable de créer les emplois. Initiative très encourageante car nous avons trouvé en ces élèves, des aptitudes exceptionnelles dans la démonstration des techniques agricole et d'élevage. Et sans aucun risque de se tromper, c'est une jeunesse gagnée, une jeunesse qui fait aujourd'hui la fierté de plusieurs familles et pourquoi pas du Cameroun tout entier. Bravo les enfants, bon courage aux encadreurs et merci à la PHP !

La journée commencée dans une belle ambiance s'achèvera par une photo de famille avec les autorités administratives, et traditionnelles qui ont répondu présents à cette cérémonie jumelée.

Nestor TATMI, Responsable EFA

Dialogue social avec les communautés : PHP s'entretient avec le Doyenné de MBANGA !

23 06 2016, une date de plus pour les activités de RSE à la PHP. A cette date précise s'est tenue au sein du presbytère de la Paroisse de Njombé, une rencontre, la 3ème du genre, avec le Clergé du Doyenné de Mbanganga. Cette dernière a vu la participation d'un panel d'invités dont d'un côté les Prêtres, de l'autre, les intervenants à savoir le



top management de la PHP et la représentante du projet TRANSFORM, Sophie BIEQUE.

Chacun des intervenants dans son domaine à procéder à un exposé qui, à en voir les réactions suscitées, ont permis au Clergé de s'imprégner, d'en savoir un peu plus sur les réalités de notre entreprise.

Le but visé par cet exercice étant celui de faire participer les Prêtres et par eux, les communautés composées de chrétiens qui fréquentent les différentes Paroisses constituant ce Doyenné à sa volonté de :

- se faire connaître davantage des populations ;
- de faire du Clergé, un relais pour sensibilisations diverses auprès de celles-ci sur les plans sanitaire, environnementale et responsabilité sociale ;
- les faire participer à l'émergence d'idées, à leur conception et réalisation

pour le bien-être de tous et de chacun. En effet, lors de cet entretien, les Prêtres ont pu avoir droit à un aperçu des projets sociaux futurs que la PHP entend réaliser sur les prochaines années. L'interactivité aura été des plus inattendues. Les Prêtres ont écoutés, posés des questions sans gêne, obtenu réponse, mieux perçus cette organisation dont l'accès et ses activités semblaient couverts d'un voile opaque par lequel il était impossible de voir quoique ce soit. Seul "couloir lumineux", les "dires", "l'a priori" d'un public moins averti. La rencontre s'est achevée sur une belle ambiance. Les uns et les autres en ont profité pour faire plus ample connaissance et tous avaient hâte d'être à la prochaine rencontre et cette fois avec des idées concrètes de projets comme l'exhortait le Directeur des Relations Extérieures, M. MANDENG lors de son propos.

Sandrine MBAKOP



Audit de surveillance FairTrade

Chaque année, notre entreprise enregistre le passage de plusieurs auditeurs au sein de l'entreprise afin de s'assurer de sa conformité aux Normes auxquelles elle est certifiée. L'audit FairTrade, connu pour sa grande mobilisation de l'ensemble du personnel et ses exigences, est des plus attendus. Certes, on y prend peu à peu l'habitude mais la préparation active toujours une vive mobilisation de la masse.

Celle de cette année, audit de surveillance, s'est tenue du 04 au 07 juillet 2016. Comme l'année dernière, nous avons reçu le même auditeur en charge en la personne de Mme TAMHOUCO Stephany.

C'est dans la grande salle du garage qu'a eu lieu la réunion d'ouverture, présidée par le représentant du Directeur Général en la personne de M. GLO Johan. Après avoir souhaité la bienvenue à l'auditrice et présenté brièvement la maison côté FairTrade et les efforts fournis depuis la certification, Mme TAMHOUCO a pris la parole et donné le programme en appelant chaque partie à la collaboration dans le but d'améliorer chacune dans ses pratiques.

La première rencontre, initialement prévu avec les syndicats, a finalement eu lieu avec le comité de la Prime FairTrade. Dans les échanges, on a pu noter une grande amélioration dans l'exécution des procédures et des bonnes pratiques recommandées dans le cadre de la gestion de la prime et son investissement ; on a aussi constaté une forte appropriation du concept par les participants en charge de

la gestion du bonus. En prime toute la documentation demandée a pu être fournie afin de démontrer le suivi des activités menées par le comité.

Après le passage du bureau exécutif du comité en compagnie de quelques présidents de comités locaux, ce fut une succession de rencontres où chaque entité a pu faire valoir les efforts fournis par la société pour se conformer aux exigences de la Norme. Syndicats, Comité Santé et Sécurité au Travail, Ressources Humaines, Services de la Normalisation, Chefs secteurs et travailleurs des sites certifiés, autant de rencontres pour finaliser efficacement le rapport de surveillance à produire par l'auditrice. Dans l'après-midi du 05 juillet, le Comité a fait visiter à l'auditrice, les réalisations des projets financés par la prime de quelques comités, notamment ceux de PHP1 et PHP2, tous deux des sites certifiés. On a pu noter la grande satisfaction de Mme TAMHOUCO qui n'a pas manqué de prendre quelques souvenirs.

A la réunion de clôture présidée par le Directeur Général lui-même, l'auditrice n'a pas manqué de souligner sa satisfaction au vu des nombreux efforts fournis par toutes les parties prenantes. Des recommandations ont été faites, et beaucoup d'encouragements aussi. Si nos efforts ont été appréciés quelques corrections, quoique mineures, restent à apporter. Chacune des parties a pu noter celles sous sa responsabilité et réfléchir déjà sur les actions correctives, le but de chacun étant de tendre peu à peu vers la perfection.

Emmanuel Kuntz EPONGO



La sécurité des travailleurs : au cœur des préoccupations de la Direction Générale !

Après les analyses faites sur les cas d'accident de trajet, le service médical n'a pas hésité à transmettre les résultats à la Direction des Ressources Humaines. Il en est ressorti que la cause principale est l'ignorance des règles les plus élémentaires du Code Rousseau. Conscient et garant du capital humain de notre entreprise, le DRH par le biais de ses Assistants Administratifs a immédiatement ouvert un recensement de tous les utilisateurs de motos de service ou personnelle travaillant dans l'entreprise. Le résultat de ce vaste travail à laisser déniché plus de 800 motocyclistes à notre sein. Ce chiffre, et non des moindres, n'a pas laissé le Directeur Général indifférent. C'est la raison pour laquelle celui-ci a fait lancer un appel d'offre aux cabinets de formation en conduite routière.

Le célèbre NANA que je nomme avec beaucoup de respect retiendra la curiosité du Directeur Général parce que nanti d'un CV très lourd, mais aussi homme de terrain parce qu'ayant fait plusieurs preuves dans d'autres structures du pays et même



dans le Gouvernement à l'exemple de ORANGE Cameroun, MTN Cameroun, Sûreté Nationale et même dans certains pays de la sous région. Organisées en plusieurs sessions, les participants ne sont victimes d'aucune discrimination quant au poste occupé en entreprise, car il n'y a point de conduite majeure ni de conduite mineure. Cette formation dure deux jours par session. Les cours dispensés

portent sur :

- La communication routière à travers les signaux et les panneaux ;
- La connaissance du matériel ;
- L'entretien ;
- Les EPI.

Je ne saurais terminer mon propos sans reconnaître que, certains parmi nous avant la dite formation, exerçaient une conduite offensive et non une conduite défensive pour la simple raison qu'ils se faisaient plus esquiver plutôt que d'esquiver les usagers de la route suite ignorance des notions de conduite.

D'autres participants n'ont pas caché leur sentiment de satisfaction en nous donnant leur point de vue positif sur la qualité des cours reçus qui révèle de la relation gagnant - gagnant (nous gagnons en sécurité et l'entreprise gagne en productivité).

Jean-Calvin NJONANG

La vie dans les syndicats

La Plateforme syndicale PHP : du syndicalisme classique au syndicalisme de développement !

La Plateforme des syndicats exerçant à la PHP a tenu sa 3^{ème} Assemblée Générale de fin de mandat le 15 Septembre 2016, celle-ci a été précédée par l'Assemblée Générale de Comité des Femmes de la PHP (**COFETRA - PHP**) au cours de laquelle un nouveau Bureau conduit par la camarade **Rose EBOLLE NGOLLE**, dont c'est le 1^{er} mandat, a été mis en place.

Quant à la Plateforme, elle-même, le camarade Président **Charles MBIDE** du **FAWU** présidera aux destinées de cette structure. Il remplace à ce poste Oscar NGOME EBOULE arrivé en fin de mandat.

Il faut noter que toutes ces activités se sont déroulées dans la période de l'audit de performance initiée et menée par le camarade **GUILLAUME TOSSA** de l'**UITA** à qui les membres de la Plateforme disent un grand merci pour son assistance.

Au cours de ces assises, une des activités, majeure outre le renouvellement des instances, a été la descente sur le terrain à la rencontre des responsables des Bureaux démembrés de la plateforme appelés **PLATEFORME LOCALE** par le camarade **TOSSA** accompagné des Présidents des syndicats. Au cours des riches échanges qui s'en sont suivis, on a noté avec satisfaction que les travailleurs apprécient positivement les actions de la Plateforme et souhaitent son renforcement, car depuis son avènement en 2013, on a noté un nouvel ordre dans les relations entre la PHP et les syndicats d'une part, et entre les syndicats membres de la Plateforme d'autre part. Cet état de fait a induit des avancées considérables et un climat social apaisé propice au développement de l'entreprise et partant l'amélioration des conditions des camarades travailleurs.

Mais c'est quoi la plateforme, serait-on tenté de se demander ? la PHP dans sa volonté d'être certifiée **FAIRTRADE**, a accepté un audit de la situation syndicale en entreprise, cet audit avait été effectué par Guillaume TOSSA, Expert de l'**UITA**, qui dans ses propositions a souhaité que les syndicats cessent la lutte de leadership pour se mettre ensemble dans le but d'implémenter le nouvel ordre syndical à savoir « passer du syndicalisme classique au syndicalisme de développement » qui est un concept simple : (1) se mettre ensemble, (2) travailler ensemble pour le développement de l'entreprise et partant de l'amélioration des conditions des travailleurs. C'est donc ainsi que les présidents des syndicats suivants ont décidé d'une seule voix de se mettre ensemble pour un partenariat gagnant-gagnant : Il s'agit des camarades :

1- Alfred MOUKORY SONGA SDEAPEM CSTC

2- Oscar NGOME EBOULE SYATRAPBM CGT Liberté

3- Zachée LONTSIE SDLAMP USLC

4- Charles MBIDE KUDE FAWU CSAC

5- Gabriel MBENE DISAWOFA USLC

6- Emmanuel NGWEHA SATAM CSAC

Le conseil des présidents a été assisté des rapporteurs généraux Jean Claude TCHANA et Emile Blanchard EKETI dans la mise en formes des actions.

De leurs négociations est née la Plateforme avec ses instances suivantes

- L'Assemblée Générale
- Le Conseil des Présidents
- Le Secrétariat Technique
- Le Comité des Femmes (**COFETRA**)
- Le Commissariat aux Comptes

Depuis sa mise en place, la Plateforme a obtenu suite aux négociations avec la Direction Générale ce qui suit :

- La suppression de l'échelon G
- La suppression de la catégorie 1
- Une augmentation de salaire
- Une revalorisation de la prime de logement pour les manœuvres
- L'avancement au mérite tous les deux ans sous réserve de remplir certaines conditions
- La prime aux services qui n'en avaient pas
- La présence des syndicats au conseil de discipline et son élargissement aux ouvriers
- Le reclassement de certains employés conformément à la Convention
- La prime de panier aux ayants droits

En cours de négociation

- La réforme de la mutuelle pour l'amélioration de la prise en charge des travailleurs
- La doléance des magasiniers

En instance

- Les doléances des contrôleurs de qualité
 - Les doléances des chauffeurs transport du personnel
- Par ailleurs, la plateforme dans ses rôles de formation, éducation et sensibilisation a organisé sur financement de la Direction Générale, plusieurs sensibilisations sur les maux qui minent l'entreprise. Il s'agit entre autres :
- de l'absentéisme au travail ;
 - du vol et autres détournements.

Ces campagnes compte tenu de l'évolution positive des indicateurs montrent qu'il s'est agi d'une action salubre dont les résultats sont positifs et encourageants. A ce sujet, la Direction Générale se dit prête à coopérer pour permettre par ces actions, une prise

de conscience des travailleurs. Les équipes de la Plateforme se déploieront donc dans les prochains jours sur le terrain pour d'autres campagnes.

Sur le plan régional, la plateforme a participé aux ateliers ayant eu lieu à Abidjan en Côte d'Ivoire et à Accra au Ghana, au cours de ces ateliers, il a été notamment question des échanges de bonnes pratiques et de la mise sur pied du réseau africain des travailleurs africains de la filière banane, l'idée est en cours.

Il faut cependant relever pour s'en réjouir que ces avancées aient été possibles grâce à la volonté de la Compagnie Fruitière en général, mais en particulier celle d'un homme : **Armel François, Directeur Général de la PHP, chef d'orchestre** et chanteur infatigable de la justice sociale, qui a compris que seul le dialogue est gage de paix sociale et partant du développement économique et de l'essor de l'entreprise. Il n'a donc, pour cela, ménagé aucun effort parfois au-delà de ses compétences, pour répondre de manière positive aux doléances de la Plateforme. Toutes les actions engagées par le Directeur Général en faveur

des travailleurs sont innombrables et à saluer. La Plateforme au nom des travailleurs lui dit merci et l'exhorte à aller de l'avant en renforçant cette option qui au demeurant reste la seule et ultime voie pour un développement harmonieux et durable.

Il faut, dans cette révolution ne pas oublier le Directeur des Ressources Humaines **Antoine LIHAN** qui par son esprit d'ouverture a facilité les échanges.

Nos remerciements vont aussi au camarade **GUILLAUME TOSSA** pour tout ce qu'il fait pour nous accompagner vers le passage du syndicalisme classique au syndicalisme de développement.

Les défis restent nombreux mais nous ne pourrions les surmonter qu'en étant unis. Finis donc l'égoïsme, le leadership et bienvenue à cette volonté d'être ensemble qui pourra redorer le blason du syndicalisme. Aux Plateformes locales, nous disons que leur action reste déterminante pour la survie de la Plateforme.

A tous les travailleurs, la Plateforme vous demande plus d'ardeur au travail, plus de conscience professionnelle. Nous vous recommandons en outre de vous éloigner des vices tels que le vol, l'absentéisme, la corruption la désinformation et le clientélisme.

Vive la plate forme

Vive la PHP.

La Plate-forme



PLANTATION DU HAUT PENJA (PHP)

UN BILAN ECONOMIQUE ET SOCIAL SATISFAISANT : MAINTENONS LE CAP !



Leadership et Engagement Citoyen

Les efforts de la PHP en faveur de la création des richesses et des emplois s'accompagnent des versements, dans les caisses de l'Etat, de plusieurs dizaines de milliards de FCFA d'impôts et taxes au cours des 10 dernières années.

- Activité principale : production & exportations des bananes
- Capital Social : 8 835 450 000 FCFA
- Villes d'exploitation : Njombé-Penja/Loum/Mantem/Tiko-Dehane
- Surfaces en culture : 3800 ha
- Production : 165 000 tonnes de bananes
- Effectifs au 31/12/2015 : 6500 employés
- CA au 31/12/2015 : 71,91 milliards FCFA
- Masse salariale au 31/12/2015 : 12,86 milliards FCFA
- Impôts & taxes au 31/12/2015 : 5,09 milliards FCFA
- CA cumulé période 2005-2015 (31 Déc.) : 604,71 milliards FCFA
- Masse salariale cumulée période 2005-2015 (31 Déc.) : 106,13 milliards FCFA
- Impôts & Taxes payés sur la période 2005-2015 (31 Déc.) : 29,72 milliards FCFA
Dont taxes & impôts communaux : 2,68 milliards FCFA

Une Education de Qualité

1- En interne

- **2004** : création du Complexe Scolaire "Les Tisserins", Etablissement d'enseignement général composé d'une maternelle, d'une école primaire et d'un collège à cycle complet, de la 6ème à la terminale.
- **2008** : création de l'EFA (Ecole Familiale Agricole). Structure ouverte aux jeunes âgés de 14 à 25 ans sortis du système scolaire classique, et spécialisée dans les formations par alternance en agriculture et en élevage.
- Coût des investissements : plus de 160 millions de Francs CFA dans les infrastructures et 48 millions de Francs CFA par an de subvention dans le fonctionnement.



2- En externe

- Contribution à la construction et à l'entretien des salles de classes, bibliothèques et terrains de sport des établissements publics et privés de la zone.
- Distribution de manuels scolaires et matériels didactiques aux établissements publics.
- Dépenses annuelles pour le soutien de l'éducation à l'extérieur : plus de 31 millions de Francs CFA par an.
Au total : plus de 78 millions de Francs CFA dépensés par an pour l'éducation de la jeunesse Camerounaise.

La Santé des Employés et des Communautés en Ligne de Mire

La mise en œuvre de la politique de santé de la PHP repose sur un ensemble d'investissements dans les infrastructures sanitaires et la prise en charge des salariés, de leurs familles et des personnes vulnérables au sein des communautés. Quelques exemples parmi d'autres :

- L'accès gratuit aux soins de toutes natures pour tous les salariés de la PHP et prise en charge à hauteur de 80% des frais médicaux pour la famille (épouse et enfants légitimes) ; un plafond de 600 000 F CFA / an et par famille, fixé par la mutuelle de santé.
- Des structures médicales internes constituées de 5 infirmeries réparties sur les sites de production dans lesquelles travaille une équipe paramédicale de 27 infirmiers et infirmières sous la direction d'un médecin spécialisé en santé au travail.
- La construction, en 1996, et la gestion d'un hôpital de référence en partenariat avec l'ordre de Malte depuis 2000 : l'hôpital de Saint Jean de Malte. Cet établissement qui pratique des tarifs de consultation et d'hospitalisation très bas est ouvert à l'ensemble de la population.



Protection de l'Environnement : Les Actions de la PHP Félicitées

La PHP a mis en place dans tous ses sites, activités et services, des politiques, des programmes, des procédures et des instructions techniques pour un respect scrupuleux de l'environnement en droite ligne des lois nationales et des normes internationales.

La Déclaration de politique environnementale du Directeur Général de la PHP de février 2001 et régulièrement mise à jour, définit les objectifs à atteindre, lesquels ont permis à la PHP d'obtenir les certifications suivantes :

- 1)- ISO 14001 dès juillet 2001 pour la protection de l'environnement.
- 2)- Eurep Gap/Global Gap dès décembre 2004 pour l'amélioration de la sécurité alimentaire des consommateurs et une meilleure protection pour les employés sur les lieux de travail.
- 3)- Tesco Nurture Choice dès décembre 2006 pour l'amélioration de la qualité des productions, cultivées dans un environnement sain et salubre.
- 4)- Le Certificat de conformité environnementale délivrée en juin 2010 à la PHP par le Gouvernement du Cameroun en reconnaissance de son respect des lois et de la réglementation environnementale en vigueur dans la République.
- 5)- FAIRTRADE dès janvier 2013 permettant à l'entreprise d'accéder à un marché équitable qui offre aux employés, par le paiement d'une prime au carton exporté, la possibilité de réaliser des infrastructures sociales pour l'amélioration de leur niveau de vie, de leur famille et de la communauté environnante.
- 6) Rain Forest Alliance depuis 2016 pour sa démarche d'agriculture durable en référence à la Norme SAN (Sustainable Agriculture Network)

Les actions spécifiques entreprises par la PHP pour la protection de l'environnement sont, entre autres:

- Pratique de l'Agriculture raisonnée, à travers la réduction des consommations des pesticides et des ressources naturelles.
- La protection des eaux de surface et des nappes, en évitant les gaspillages et surconsommations, en évitant la pollution par les hydrocarbures, en observant une bande de sécurité suffisante sans cultures en bordure des cours d'eau.
- La protection de l'air par la réduction des gaz à effet de serre, en remplaçant les motopompes par les électropompes moins polluantes ; les vieux camions, et autres engins vétustes sont remplacés par du matériel en bon état.
- La protection du sol/terre par la lutte contre l'érosion et le contrôle du ruissellement des eaux de pluies.
- La protection de la flore et de la faune, à travers le reboisement de tous les espaces ayant fait l'objet d'une déforestation par l'action de l'homme.
- Les traitements aériens en conditions sécurisées, avec objectif prioritaire d'effectuer des traitements aériens des bananiers sans aucune personne dans les plantations (TASPEP).
- La gestion durable des déchets, en inventoriant toutes les sources de déchets et en prenant toutes les mesures de recyclage en respect des lois et réglementations en vigueur.

En 2016, les Plantations du Haut Penja (PHP) s'engagent à la démarche RAINFOREST ALLIANCE.

Qu'est ce que RAINFOREST ALLIANCE ?

C'est une Organisation Internationale œuvrant pour la conservation de la biodiversité afin d'assurer des moyens de subsistance durable en transformant les pratiques agricoles, les pratiques commerciales et le comportement des consommateurs.

Qu'est ce que la norme SAN ?

Littéralement, **Sustainable Agriculture Network** ou **Réseau d'Agriculture Durable.**

Son but est de promouvoir le développement durable social et environnemental de la production agricole grâce à la mise en place de ce référentiel. L'objectif poursuivi étant d'encourager notre entreprise à analyser et par conséquent réduire les risques sociaux et environnementaux au travers d'un processus qui la motive à s'améliorer continuellement.

Les critères sont basés sur le respect de l'environnement, l'équité sociale et la viabilité économique.

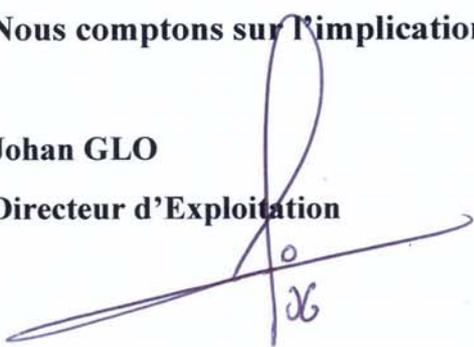
La norme sur l'agriculture Durable s'articule autour de **dix principes** qui sont :

1. **Système de gestion sociale et environnementale ;**
2. **Conservation des écosystèmes ;**
3. **Protection de la vie sauvage ;**
4. **Conservation des ressources hydriques ;**
5. **Traitement juste et bonnes conditions pour les ouvriers ;**
6. **Santé et Sécurité professionnelle ;**
7. **Relations aux communautés ;**
8. **Gestion intégrée des cultures ;**
9. **Gestion et conservation du sol ;**
10. **Gestion intégrée des déchets.**

Faisons du passage à ce référentiel, un succès pour 2016.

Nous comptons sur l'implication de tous !!!

Johan GLO
Directeur d'Exploitation



Pierre KAMENI
Directeur de la Normalisation

